



SECRETARIADO PERMANENTE – COMITÉ CONFEDERAL

BOLETÍN

Propuestas de modificación

de la

Directiva Europea

**TIEMPO DE
TRABAJO**

**(si, esa, ..la de las 60, 65, 72,
... horas)**

Nº 121 ENE. 2009

INFORMATIVO

Índice

1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- LA REGULACIÓN EUROPEA DEL TIEMPO DE TRABAJO	6
A.- UN POCO DE HISTORIA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO.....	9
B.- EL MODELO DE RELACIONES LABORALES DEL ESTADO ESPAÑOL Y EL TIEMPO DE TRABAJO.....	12
3.- VALORACIÓN DE LAS ENMIENDAS APROBADAS POR EL PARLAMENTO EUROPEO	14
4.- LA “DIRECTIVA DE LAS 65 HORAS”.....	23
A.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	25
B.- ARTÍCULO 2: DEFINICIONES.....	26
C.- ARTÍCULO 22: DISPOSICIONES VARIAS.....	29
D.- INFORMES.....	32
E.- ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA ESPAÑOLA.....	35
F.- CONSECUENCIAS DE LA DIRECTIVA.....	36
ANEXO 1. DIRECTIVA EN VIGOR	39
ANEXO 2. PROPUESTA DEL CONSEJO	47
ANEXO 3. PROPUESTA DE MODIFICACIONES DEL PARLAMENTO	63

1

INTRODUCCIÓN

Los días 16 y 17 de diciembre el Parlamento Europeo se quiso apuntar “una victoria histórica en defensa de los derechos de los trabajadores” que, como veremos, es poco más que una farsa y una fuente de tergiversaciones.

Si bien es cierto que las enmiendas del Parlamento han **paralizado la posibilidad de establecer expresamente la jornada de 60 o 65 horas semanales**. No es menos cierto que estos “*adalides*” de la defensa de los intereses de la clase trabajadora **han aprobado una moratoria que abre todo tipo de posibilidades para flexibilizar la jornada y todo tipo de interrogantes para el futuro**.

Conviene reseñar que las enmiendas del **Parlamento** y la propuesta inicial del **Consejo** se encuentran en una posición de paridad. Es más, si el Parlamento pretende sacar adelante una Directiva tiene que obtener el beneplácito del Consejo. Nos encontramos ante una óptica muy distinta respecto de la concepción clásica de que el Parlamento es “soberano” para aprobar “sus” textos normativos. En la Unión Europea, el poder ejecutivo y en consecuencia el Consejo, tiene preeminencia sobre el Parlamento.

Además, hay que tener en cuenta que actualmente se abre el llamado **periodo de conciliación** para determinar que tipo de Directiva, finalmente, se va a aprobar. Este periodo de conciliación obligará a los tres órganos comunitarios -*Consejo, Parlamento y Comisión*- **a negociar en un “comité conciliador”** un texto de consenso que comenzará el próximo mes de enero y que puede prolongarse un periodo máximo de ocho semanas. El comité, formado por un representante de cada uno de los 27 estados miembros del Parlamento, está obligado a tomar una decisión conjunta en el mes de abril.

Entramos en una fase en que se puede aprobar cualquier modificación en el texto con tal de que haya acuerdo entre las partes, Esto significa que la cosa puede reconducirse en la línea más neoliberal de la UE. Si no se llega a un consenso, permanecerá la normativa actualmente en vigor (Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos del tiempo de trabajo, ANEXO 1) en la que se establece entre otras cosas un máximo de 48 horas de trabajo a la semana, descansos diarios y semanales, y la duración del trabajo nocturno. Por supuesto, manteniéndose la posibilidad de una jornada superior a las 48 horas.

Para abordar el texto de mayor actualidad, las enmiendas del Parlamento a la “propuesta” de nueva Directiva europea para regular el tiempo de trabajo, debemos considerar que las enmiendas que han tenido como máximo defensor y exponente al eurodiputado y “mediático” socialista Cercas, no suponen ninguna conquista para la clase trabajadora ya que, entre otras cosas, significan:

- * Se mantiene durante un mínimo de 3 años la posibilidad de regular jornadas medias superiores a 48 horas.
- * Se posibilita el cálculo de la media en cómputo anual, sin otra limitación que la de los tiempos mínimos de descanso, por lo que jornadas “puntuales” de 60, 65 ó 72 horas serían totalmente factibles.
- * No se computa el tiempo de guardia para el cálculo de los períodos de descanso.
- * Estamos ante un plazo de 3 meses para conocer una nueva propuesta.

La CGT considera que las enmiendas introducidas por el Parlamento no son, en absoluto, satisfactorias. Tampoco se debe olvidar, (como hacen los medios de comunicación) que hay dos propuestas, la del Consejo y la de la Comisión y la futura materialización de la Directiva está en el aire.

No es nada positivo que **el Parlamento mantenga que el periodo de tiempo de guardia no computará a los efectos de descanso diario y semanal**. La consecuencia de esta decisión es que se podrá **alargar la jornada diaria si se respeta la jornada máxima anual**. Tampoco es para celebrar la saturación de conceptos indeterminados que impregnan el texto, como *“nuevos modelos”* o *“desventajas desproporcionadas”*, que se utilizan para **limitar los derechos de los trabajadores**. La experiencia jurídica nos dice que este tipo de expresiones suelen quedar **al arbitrio de la patronal y perjudican al trabajador** y no al contrario.

El Parlamento recoge la posibilidad de que la organización del trabajo se regule en un periodo **de 12 meses si se establece así legislativa o reglamentariamente por los Estados** para aquellos trabajadores que carezcan de convenios o acuerdos con la empresa. Esto introduce la posibilidad de que **el empresario distribuya a su interés la jornada**, imposibilitando al trabajador del disfrute de una jornada regular y equitativa en un tiempo acotado.

Lo más grave de todo es que mientras los medios de comunicación *“venden”* que **ya no se trabajará más de 48 horas semanales esto no es verdad**. Se establece que **durante 36 meses desde que se apruebe la definitiva Directiva, los Estados miembros están facultados para no aplicar el artículo 6 de la Directiva vigente que es el que establece la jornada máxima de 48 horas**. Además, se mantiene que el trabajador deberá prestar su consentimiento mediante el contrato de trabajo por lo que sigue vigente la negociación individual, lo que supone un paso atrás para la defensa de los intereses de los trabajadores como sujeto colectivo.

En definitiva, nos seguimos encontrando ante una Directiva actualmente vigente que no es nada favorable para los trabajadores, con una propuesta del Consejo totalmente negativa, y las enmiendas realizadas por el Parlamento que suavizan algunos aspectos, empeorando otros. La propuesta del Parlamento sigue estando plagada de sombras y ausente de luces. La retórica de la Europa Social es demagogia pura, el dominio del capital sobre el factor trabajo no se ha modificado ni un ápice. La única Europa Social posible es la de la movilización de los trabajadores.

Desde CGT, consideramos de vital interés la lectura de este boletín ya que permite tener una idea más amplia de lo que es la regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea, cuál es su tendencia, etc., enfocado desde el punto de vista de la ordenación del tiempo de trabajo, que tanto afecta a los trabajadores en su conjunto.

En primer lugar nos encontramos con esta **introducción** que nos intenta situar en el punto del proceso en que nos encontramos. La masiva información que ha llegado en las últimas semanas, vendida como una “*victoria*”, necesita ser analizada fríamente, lejos de la retórica parlamentaria, para llegar a concretar qué le espera realmente a la clase trabajadora.

Después haremos un **breve recorrido histórico** sobre la regulación del tiempo de trabajo. Es muy importante esta visión porque es muy clara en el sentido de que la regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea tiene la finalidad de competir contra los otros grandes bloques económicos del Mundo (EE.UU. y Japón y más recientemente China). Este punto del boletín, nos lleva a extraer la conclusión de que, independientemente de una regulación concreta más o menos favorable, es continua la busca de la competitividad es aras de unos mayores niveles productivos.

El resto de puntos de este boletín se focalizan dentro del análisis jurídico de la Directiva y las distintas propuestas de modificación que han surgido en los últimos meses. Partiendo de lo más actual, realizamos una interpretación de las **enmiendas del Parlamento** sacando a la luz muchos puntos negativos que no han llegado a la luz pública. Después abordamos la **propuesta de modificación del Consejo**, que se popularizó con el nombre de “*la Directiva de las 65 Horas*” y que tanta polémica levantó. A continuación, añadimos los **textos de la Directiva en vigor y de las propuestas del Consejo y del Parlamento** europeos, con el fin de que cada lector pueda sacar sus conclusiones y sopesar las nuestras.

2

LA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

“La libertad de mercado para disponer del tiempo de vida de las personas asalariadas”

Utilizar la libertad de mercado y la defensa –incondicional- de la libre competencia, como armas legales contra los derechos laborales y sociales de los trabajadores movilizados, no deja de ser un ejercicio racional de coherencia con la filosofía jurídica y los valores constituidos en la legalidad de la Unión Europea a través de sus Tratados¹.

Europa, ese espacio de mercado con 27 estados y con zonas mediterráneas -magrebíes sobretodo-, y de América Latina, a través de Acuerdos Preferenciales y Tratados de Libre Comercio, legaliza una única lógica, *el crecimiento por el crecimiento y el desarrollo sin trabas sociales, fiscales o medioambientales.*

Lo cual requiere de incrementos constantes de productividad y éstos, a su vez, requieren de condiciones pragmáticas, llevando a las personas (trabajadores y ciudadanos) a **identificar eficacia con algo que pertenece al mercado, a lo privado, a la empresa privada** y gestionada por individuos que entran en una feroz competencia con el resto de individuos según las áreas económicas en las cuales operen. De ahí que se eleve a la categoría de *derechos fundamentales la libertad de circulación y establecimiento de los capitales.*

Dumpig Social es aceptar que el capital puede establecerse y prestar servicios en países con menores costes de producción: menores salarios y derechos laborales, menor fiscalidad, **mayores jornadas laborales y flexibilidad de esas jornadas, de ese tiempo de trabajo necesario para la producción y distribución de mercancías,** menor requerimiento de cualificaciones laborales, etc., pues es necesario para la realización de sus beneficios.

¹ “La Unión ofrecerá a sus ciudadanos un espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores en el que esté garantizada la libre circulación de personas...”

“La Unión establecerá un **mercado interior.** Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de precios, en una economía social de mercado altamente competitiva...”

“La Unión garantiza la libre competencia y que la misma no esté falseada...”

(Tratado de Lisboa)

Las deslocalizaciones de empresas dentro y fuera del país, que forman parte del otro fenómeno más amplio y frecuente que son las **reestructuraciones empresariales**, con externalizaciones y subcontrataciones cuando la actividad o parte de ella se contrata a otra empresa fuera o dentro del país, conllevan efectos sobre el empleo y, sobre todo, *dumping social, al carecer de una legislación coordinada en materia laboral y social.*

La competitividad no sólo conlleva un desmantelamiento social, es decir, la privatización de servicios esenciales para las poblaciones, desde la educación superior hasta la sanidad, sino que al mismo tiempo obliga a la reducción de los costes del trabajo, a través o por medio de **políticas que incrementen la flexibilidad, la movilidad de la fuerza de trabajo y la capacidad de ajuste, sin distorsiones externas o regulaciones de derecho necesario homogéneas y obligadas para todos los estados miembros de la UE.**

LA JORNADA LABORAL, LA DIRECTIVA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO MÁXIMO de la UE, es una pieza más de estas nuevas maneras de gestionar la mano de obra, dentro del puzzle que supone la globalización y la descentralización productiva.

Una visión rápida y global de la Directiva actual

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, pretende ser modificada por una nueva Directiva que amplíe la jornada máxima hasta las 60 horas semanales o 65 en aquellos casos en los cuales se está en disposición para trabajar (guardias) como el caso específico de los médicos.

La Directiva 2003/88 regula los períodos mínimos de descanso diario, o descanso semanal y de vacaciones, así como las pausas y la duración máxima del trabajo semanal, como también determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y el ritmo de trabajo (Artículo 1.2).

Es una directiva que se aplica a todos los sectores de actividad -con excepción de la gente del mar-, bien sean públicos o privados.

Establece obligatorio para todos los estados miembros un período de descanso diario de 11 horas consecutivas en cada período de 24 horas (Artículo 3).

Así mismo establece el período mínimo de descanso semanal de 24 horas consecutivas a las cuales habrá que sumar las 11 diarias.

Y el artículo 6 fija la **duración máxima del tiempo de trabajo semanal**, estableciendo en su apartado b) que *“la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las extraordinarias, por cada período de siete días”.*

Los problemas se encuentran en cómo se permite la flexibilidad del tiempo de trabajo a la hora de los cómputos de los descansos mínimos tanto diarios como semanales y así nos encontramos que el artículo 16 establece períodos de referencia que en concreto

para el descanso semanal (24 horas) lo fija en 14 días como máximo y para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (48 horas) lo fija como máximo en cuatro meses. Y los artículos 17, 18, 19, 20 y 21 establecen excepciones por las cuales los estados miembros pueden alargar los períodos máximos de computo tanto en el descanso semanal como en la jornada semanal y desarrollan un montón de actividades donde la flexibilidad puede ser sobrepasada por razones técnicas, objetivas o de necesidad (médicos, correos, energía, telecomunicaciones, y un infinito etc.).

Además se abre la vía a la “voluntariedad” del trabajador para pactar “libremente” con el empresario trabajar más de las 48 horas semanales.

La ampliación a las 60 / 65 horas de trabajo semanal que ahora se plantea, no conlleva sino una vuelta de tuerca más en esa continua super-explotación del trabajo, esta vez por medios extensivos (prolongación del tiempo de trabajo a disposición de la empresa), o dicho de otra manera, “disponibilidad para el empleo, cualquier empleo, es decir, el tiempo de vida pierde su significado sino es un tiempo dedicado a la valorización del capital” (Andrés Bilbao).

La “nueva”directiva de tiempo de trabajo en sus fundamentos **de flexibilidad** no se endurece, **con excepción del aumento en las horas de trabajo**, pues la 2003 contiene todas las categorías de la **desregulación**: el tiempo de trabajo se flexibiliza en función de las necesidades de producción (los sistemas de “justo a tiempo” que comportan la ausencia de stocks, piezas, repuestos, etc. y sólo se fabrica en base a la demanda del mercado; los terceros y cuartos turnos; las jornadas computadas cuatrimestralmente e infinidad de variantes que existen en los nuevos sistemas de producción y gestión de la mano de obra) y los límites protectores (derecho necesario) se abren hasta el punto de que la “voluntad individual” rige relaciones sociales, haciendo desaparecer la garantía “tuitiva” del derecho laboral.

A.- UN POCO DE HISTORIA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

De las luchas de finales del XIX (8 horas de trabajo, 8 horas de vida personal y social, 8 horas de descanso), pasando por el fordismo-taylorismo, hasta las nuevas formas de producir y gestionar el tiempo de trabajo.

Las luchas del movimiento obrero sobre la utilización del tiempo, el de trabajo, el relacional y el de descanso, parecen ahora sacadas de propuestas innovadoras, a la vista de lo que ha llovido.

Es absolutamente paradójico que en una sociedad con pensamiento de “progreso” y “desarrollo” se esté defendiendo la jornada máxima de 48 horas a niveles europeos (Directiva 2003/88/CE), sobre las mismas bases que en su día movilizó a la fuerza de trabajo: mejora destinada a proteger la salud y la seguridad de la población trabajadora y por el contrario sólo se actúe para facilitar a los estados miembros las mejores condiciones productivas en esa feroz competencia en la cual se encuentra el capitalismo.

La concepción del tiempo es lo que subyace detrás de este conflicto. Desde el momento que el agricultor contrata servicios, éste sólo tiene una preocupación, que el subalterno no pierda el tiempo. La Revolución Industrial con la producción en masa y en serie, hace necesario cronometrar el tiempo y en consecuencia racionalizarlo. La lógica es la misma pero más eficiente, que el productor no pierda el tiempo, asociando el tiempo de no trabajo con pérdida de tiempo (el taylorismo es la quintaesencia del disciplinamiento de la clase obrera, traspasando los muros de las fábricas para hacer que en la vida diaria social, familiar, cotidiana, el productor interiorice esa racionalidad del tiempo con la filosofía moral más puritana: el tiempo de no trabajo es una pérdida de tiempo.

El éxito de este proceso de “reeducación” o aculturización que ha llevado a colocar el tiempo de trabajo, en el centro del proyecto de vida social o en sociedad y, además en la fuente de prestigio y consideraciones sociales (la cultura del éxito), es el grave fracaso de millones de personas asalariadas, no sólo en sus trabajos, sino en sus proyectos de vida.

Los sistemas actuales de gestión de la fuerza de trabajo, la descentralización productiva y los procesos de globalización, requieren de la innata concepción del tiempo (el tiempo de no dedicación al trabajo es una pérdida de tiempo), pero llevado al paroxismo: hoy el tiempo integro del trabajador, asalariado y ciudadano es de “*absoluta disponibilidad para el empleo*” y el empleo requiere de dicho tiempo de manera flexible, tanto en intensidad, como en extensión (mayor jornada laboral).

Cómo se regula el tiempo de trabajo en la UE

Francia: La Ley “Robin” en 1996 fija un sistema de ayudas a las empresas que realicen una reducción del tiempo de trabajo. En 1998, con la denominada ley “Aubry” se establece la duración de la jornada laboral semanal en 35 horas.

La aplicación de esta jornada semanal de 35 horas, no es igual y universal para todas las empresas y, así, en la propia práctica la distribución en la reducción del tiempo de

trabajo se hace en función de variables ligadas a la producción. Unos utilizan el baremo del cómputo anual de horas para llevar a efecto la reducción de manera flexible y otros lo hacen semanal.

La ley se ha modificado con el tiempo, llegando a “desvirtuar” el sentido originario -la reducción del tiempo de trabajo para repartir el empleo-, por medio de la aplicación de la ley al no fijar modelos garantistas y de trato igual en todas las empresas y de manera universal.

Las consecuencias de esta aplicación en las condiciones de trabajo, ya se conocen a través de diferentes estudios (Estrade y Ulrich 2002) y sostienen que la aplicación de la ley de las 35 horas ha aumentado la flexibilidad en referencia a la distribución horaria y temporal, manteniendo la jerarquía ocupacional (los técnicos y profesionales tienen horarios más regulares en comparación con el resto de la población asalariada). La flexibilidad es más acentuada en las personas menos cualificadas y dentro de éstas en las mujeres. Otra consecuencia es que se ha intensificado el trabajo en las menores horas, es decir incrementos de productividad por hora de trabajo.

Finlandia: Desde la década de los 90 del siglo XX, se plantean reorganizar el tiempo de trabajo, como una vía para solucionar las crisis de empleo y productividad y, así, establecen que el tiempo de trabajo, su reordenación debe conseguir los objetivos de una mayor **flexibilidad, competitividad y productividad.**

Se replantean no sólo el tiempo de trabajo sino todo el proceso de trabajo y llegan al modelo denominado 6+6, lo que supone establecer horarios de actividad de doce horas, repartidas en dos turnos de trabajo y dos puestos de trabajo. Estos turnos pueden ser alargados o reducidos, pero manteniendo siempre, el máximo de 30 horas semanales por persona.

Los efectos de la aplicación del modelo 6+6 son muy parecidos a la reducción del tiempo de trabajo en Francia: la reducción de la jornada se ha compensado por la intensidad del tiempo de trabajo. Los efectos positivos sobre el empleo, prácticamente inexistentes. Estos efectos, sobre todo han ocurrido en el sector privado y, en menor medida en el público.

Reino Unido “work and life”: esta expresión sería traducida como el “*equilibrio entre trabajo remunerado y vida*” de manera genérica. La políticas laboristas desde los primeros gobiernos de Tony Blair, lo único que ha comportando es un aumento de las horas de trabajo (valoración cuantitativa), las cuales no han dejado de aumentar y los propios sindicatos británicos valoran muy negativamente esta política de “work and life”, considerando que “*a menudo las estrategias empresariales pretender reducir el poder del sindicato, de manera que se ha tratado de intercambiar seguridad en el empleo con una mayor desregulación del tiempo de trabajo*”, que traducido sería primar las relaciones individuales, el trabajador enfrentado individualmente con su empresario, sobre las colectivas, el trabajador colectivo regula el tiempo de trabajo pensando en el resto de condiciones de todo el proceso.

Alemania: Desde el 2001, una medida legislativa obliga a las empresas de más de 15 trabajadores a reducir el tiempo de trabajo, para “facilitar a los trabajadores la conciliación entre su vida profesional y familiar”.

La tendencia es implantar el denominado sistema “flexitime”, bajo una distinta y muy variada casuística, siendo los convenios quienes llegan a la reordenación del tiempo a través de la denominada **flexibilidad concertada**.

Destacan, las denominadas “*cuentas de tiempo*” que son las horas extras a disposición del trabajador y empresario, los períodos de compensación (un mes, tres meses, un año, sin concretar la fecha final), y el balance entre los créditos y los débitos de tiempo acordado: un máximo de 90 horas de crédito y de 60 horas de débito al año.

Conclusiones comunes a todos estos sistemas de reducción de tiempo de trabajo o/ reordenación del tiempo:

- La mayor flexibilidad ha conllevado un incremento de la productividad.
- La flexibilización del tiempo de trabajo ha supuesto una mayor polaridad entre los asalariados cualificados o altamente cualificados (profesionales y técnicos) y entre los no cualificados y especialmente dentro de este colectivo, en las mujeres.
- Los cambios en la reordenación del tiempo de trabajo choca directamente con la organización de la vida cotidiana de las personas y las familias, la cual gira fundamentalmente en una concepción del tiempo como lineal y acumulativa, es decir una cultura de concepción del tiempo industrial: jornadas ordenadas de forma lineal acumulando muchas horas para luego librarlas (vacaciones) todas seguidas.
- La flexibilización del tiempo de trabajo en relación a su ordenación ligado a medidas conciliadoras entre el trabajo y la vida familiar, tal y como se ha planificado y se está desarrollando, conlleva que sólo están pensadas para un colectivo muy específico, las mujeres y para momentos puntuales y extraordinarios, maternidad y cuidado de familiares dependientes.
- La estrategia del empresariado ha vencido: desregulación laboral del tiempo y reordenación horaria, acorde con el proceso de flexibilización del tiempo de trabajo en función de las exigencias productivas del mismo. Se refuerza el poder y control empresarial.
- Desde el lado sindical, de los sindicatos entorno CES, su estrategia en cuanto al tiempo de trabajo en concreto y el tiempo en abstracto, se ha basado en el intercambio: se ha otorgado flexibilidad laboral (colectiva) por una supuesta seguridad en el empleo, es lo que se denomina “*flexibilidad concertada*”.
- Por último, hacer de notarios de una realidad cultural e ideológica: **el éxito del proceso de industrialización que ha configurado el imaginario colectivo y la práctica social laboral, en la concepción del tiempo de trabajo como el tiempo central a través del cual se organizan los otros tiempos y los otros trabajos.**

B.- EL MODELO DE RELACIONES LABORALES DEL ESTADO ESPAÑOL Y EL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo y su evolución en las modificaciones legislativas. La evolución de la legislación española no es muy diferente a la experimentada por los países industrializados. Desde las limitaciones de la jornada laboral para niños y mujeres, allá en 1873, hasta el 1º de mayo de 1890, donde la demanda obrera de jornada de 8 horas es unánime. Es en 1919 cuando un decreto fija la jornada laboral diaria en 8 horas y 48 horas semanales en todos los sectores y actividades.

La II República apalanca la jornada máxima legal pero con una característica regulatoria: introduce el principio de reparto del trabajo. La depresión económica de los años 30 hace inviable la jornada semanal de las 40 horas y es las postrimerías del siglo XX, que dicha jornada se consagra a través del estatuto de los Trabajadores.

Tiempo de trabajo y procesos de reducción y reordenación y su relación en la composición de las relaciones laborales: la normativa laboral se ha ido constituyendo en su regulación del tiempo de trabajo en función de los cambios del modelo de producción. Por ejemplo tiempos de trabajo, su reordenación y flexibilidad para posibilitar la producción internacional de las empresas españolas o que operen en los mercados internacionales (distribución irregular de la jornada, intensificación del tiempo de trabajo, turnos de trabajo de fin de semana, cuartos turnos, bolsas de horas, etc.).

El nuevo modo de producción posfordista, tiene su cenit en los denominados sistemas de producción sobre demanda, los famosos sistemas de *justo a tiempo*, que son adaptaciones del tiempo de producción a las demandas de los mercados donde se insertan las empresas. Estos sistemas son perversos porque actúan no sólo sobre el tiempo global (lo cuantitativo), sino sobre la conciencia individual del trabajador (lo cualitativo) el cual asume que tiene una obligación propia con respecto al tiempo dedicado a la empresa.

Esta vertiente cualitativa extiende la subordinación del trabajador concreto, el cual asume que su flexibilidad es necesaria para la continuidad de la empresa y en consecuencia de su empleo y, de esta manera no percibe que en esa intercambiabilidad, él pierde siempre. Los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores llevan al infinito las posibilidades empresariales de la variación de sus funciones.

El artículo 34.1 Ley ET establece la jornada en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, pero el 34.2 Ley ET, introduce la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada de trabajo. Al tomarse como cómputo el año, la irregularidad y flexibilidad en la jornada, compensa todos los efectos ya mencionados en las conclusiones sobre el tiempo de trabajo en la UE.

Tiempo de trabajo e igualdad entre trabajadores: la desigualdad es evidente entre los trabajadores con contrato indefinido y los que poseen un contrato temporal y la relación de la normativa sobre tiempo de trabajo con los derechos de los trabajadores, es más que evidente.

Desde el derecho a la salud, donde las tasas de accidentabilidad de los trabajadores contratados temporalmente, suponen más del 50% del total de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hasta sus condiciones profesionales, funcionalidad, flexibilidad, intensidad del trabajo, etc., son hechos que ponen negro sobre blanco el nexo entre los dos conceptos, tiempo de trabajo, jornada y duración del contrato de trabajo.

El trabajo temporal y el contrato a tiempo parcial, dos maneras de ordenar el tiempo de trabajo y por ende el tiempo en abstracto del trabajador concreto, son de las modalidades contractuales donde se concentran, normativamente hablando, la reducción del tiempo de trabajo, lo que ha comportado la escisión entre los tiempos profesionales y los tiempos personales, así como situaciones desiguales entre sí y cada vez más alejadas de ese necesario equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no-trabajo.

Bibliografía utilizada: Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) UAB. "Tiempo, igualdad y estatuto del trabajador asalariado"
Francisco J. Trillo Párraga UCLM.

3

VALORACIÓN DE LAS ENMIENDAS APROBADAS POR EL PARLAMENTO EUROPEO

Las primeras 8 enmiendas son “*considerandos*” y no artículos. La diferencia radica en que los considerando son objetivos y no tienen la rigurosidad y vinculación propia de los artículos.

Para aproximarnos a una valoración de las enmiendas aprobadas por el Parlamento a la “propuesta” de nueva directiva elaborada por el Consejo, hemos optado por valorar cada enmienda en relación a la propuesta del Consejo, resaltando los aspectos más relevantes

Enmienda 1

Considerando 7

Propuesta del Consejo: Hace hincapié en la flexibilidad y realiza un primer cuestionamiento de la regulación que tenía hasta ahora el tiempo de guardia. Esta propuesta abre la puerta a que el tiempo de guardia no se considere tiempo de trabajo.

Enmienda del Parlamento: Señala el reto que implica para los trabajadores las nuevas tecnologías y apuesta por introducir nuevos modelos de ordenación del tiempo de trabajo para el aprendizaje de los trabajadores.

Comentario: puede ser positiva la enmienda en el sentido de que se elimina el cuestionamiento del concepto de tiempo de guardia.

Está por ver esos “*nuevos modelos*” de ordenación de tiempo de trabajo que añade la enmienda, se trata jurídicamente hablando, de un concepto indeterminado de difícil valoración. Va a depender en que consiste ese modelo que facilite el aprendizaje. Esto nos lleva a ser cautos y a no lanzar las campanas al vuelo.

Enmienda 2

Considerando 7 bis (nuevo)

Enmienda del Parlamento: añade un apartado 7 bis. Esta enmienda que hace una referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo significa la consideración del tiempo de guardia en el sentido de que el trabajador esté disponible en el lugar y el tiempo que determine el empresario para prestar los servicios que sean necesarios.

Enmienda 3

Considerando 8

Propuesta del Consejo: Establece que el trabajador debe disfrutar de periodos de descanso razonables, cuando concurren periodos en que, por determinadas circunstancias, no se estén disfrutando de estos. **De nuevo estamos** ante un concepto jurídico indeterminado, a expensas de determinar que se entiende por periodo de descanso razonable. Además esa futura determinación queda al arbitrio de los Estados Miembros.

Enmienda del Parlamento: Pretende sustituir lo anterior por *“En aquellas circunstancias en las que no se han concedido a los trabajadores períodos de descanso, se deben otorgar períodos de descanso compensatorio tras el período de trabajo, de conformidad con la legislación aplicable, los convenios colectivos u otros acuerdos entre los interlocutores sociales”*.

Comentario: La enmienda del Parlamento incluye que el descanso se ha de disfrutar según la legislación nacional, convenios o acuerdos con interlocutores sociales mientras que el consejo lo dejaba al simple arbitrio de los Estados Miembros y su legislación nacional.

Además, parece que tiene más garantías la expresión que añade el Parlamento: *“se deben otorgar períodos de descanso compensatorio tras el período de trabajo”* ya que es un término más concreto que *“la fijación de la duración del plazo razonable”* que proponía el Consejo.

Enmienda 4

Considerando 11

Propuesta del Consejo: La excepción de las jornadas semanales superiores a 48 horas **puede** generar riesgos para la salud de los trabajadores.

Enmienda del Parlamento: **Afirma** que estas jornadas provocan los mencionados problemas de salud y por lo tanto esta excepción debe dejar de aplicarse. Por lo tanto no se pueden rebasar las 48 horas semanales.

Valoración: aquí, el Parlamento se ha hecho eco de una situación que es evidente y es que las jornadas superiores a 48 horas semanales generan graves trastornos de salud a los trabajadores. Sin embargo, en otros apartados abren la posibilidad de este tipo de jornadas.

Enmienda 5

Considerando 12

Enmienda del Parlamento: viene a eliminar la posibilidad de que los Estados contemplen jornadas superiores a 48 horas semanales tal y como establecía la propuesta del Consejo (A pesar de que luego abren esa posibilidad).

Enmienda 6

Considerando 13

Propuesta del Consejo: Planteaba que antes de aplicar la jornada superior a 48 horas se debía considerar si la flexibilidad quedaba garantizada a través de las medidas que se pretenden incorporar a la directiva.

Enmienda del Parlamento: lo suprime ya que elimina la posibilidad de las jornadas superiores a 48 horas (A pesar de que luego abren esa posibilidad).

Enmienda 7

Considerando 14

Enmienda del Parlamento: suprime el periodo de referencia que se presentaba para calcular la jornada ya que no cabe la jornada superior a 48 horas (A pesar de que luego abren esa posibilidad).

Enmienda 8

Considerando 16 bis (nuevo)

Enmienda del Parlamento: El tenor del texto es claro, el trabajador que tenga más de un contrato se le sumará a efectos de calcular el tiempo de trabajo.

Comentario: Esta enmienda consiste simplemente, en el reconocimiento de los derechos del trabajador, lo contrario sería una conculcación flagrante de su tiempo de trabajo.

A continuación comenzamos el análisis de las enmiendas al articulado, que, como hemos dicho anteriormente, tiene una mayor importancia, respecto de los considerandos.

Enmienda 9

Artículo 1-punto 2

Artículo 2 bis de la Propuesta de Directiva del Consejo

Enmienda del Parlamento: mantiene el tiempo de guardia como tiempo de trabajo incluido el periodo inactivo.

Recordar, que la propuesta del **Consejo** pretende eliminar el periodo de guardia como tiempo de trabajo.

Pero, **el Parlamento** añade que por convenio colectivo u otros acuerdos con los interlocutores sociales **se podrá calcular el periodo de guardia de manera específica** para cumplir la duración máxima de la jornada semanal a efectos del artículo 6. De nuevo, se abre la puerta para una precarización del tiempo de guardia.

Además, **el Parlamento mantiene la opción propuesta por el Consejo** de que **el tiempo que el trabajador esté de guardia no computará a efectos de calcular el periodo de descanso diario o semanal** previsto en los artículos 3 y 5. Aquí, **la enmienda del Parlamento empeora el contenido** ya que el Consejo abría, en este último punto, la puerta a que por legislación nacional, convenio o acuerdo con los interlocutores sociales se estableciera otra cosa. El Parlamento establece tajantemente que el periodo inactivo de guardia no computará para calcular los periodos de descanso diario o semanal.

Enmienda 10

Artículo 1-punto 2

Artículo 2 bis bis (nuevo) de la Propuesta de Directiva del Consejo

Enmienda del Parlamento: pretende añadir un artículo 2 bis bis consistente en que al trabajador que tenga más de un contrato se le sumará todo el tiempo.

Esta enmienda, no hace sino recoger lo establecido en el considerando 16 bis nuevo, que el Parlamento lo añade mediante la enmienda 8.

Enmienda 11

Artículo 1-punto 2

Artículo 2 ter de la Propuesta de Directiva del Consejo

Propuesta del Consejo: La regulación propuesta se circunscribe a que los interlocutores sociales se animen a celebrar acuerdos para mejorar la vida familiar y profesional del trabajador.

También se establece que los empresarios han de informar a los trabajadores de cualquier cambio sustancial en la organización del tiempo de trabajo.

Además, recoge que teniendo presente la flexibilidad, los Estados animarán a las empresas a considerar las solicitudes de cambio de turno en el trabajo.

Enmienda del Parlamento: La enmienda consiste en que los empresarios han de informar al trabajador de cualquier cambio relacionado con la ordenación del tiempo de trabajo. Además, expresamente se añade que los trabajadores tienen derecho a solicitar cambios en el horario de trabajo y se han de considerar estas solicitudes con equidad y que sólo se podrán ser rechazadas si las desventajas son desproporcionadas para el empresario.

Comentario: la enmienda del Parlamento puede garantizar de manera más amplia el derecho a la información a los trabajadores en cuanto a los cambios que se produzcan en la ordenación del tiempo de trabajo. Además se introduce, aunque solo sea como “filosofía”, que el trabajador tiene derecho a solicitar cambios en el horario y en el tiempo de trabajo salvo que las desventajas de estas solicitudes sean desproporcionadas para el empresario.

Tampoco la regulación en este punto es para ser excesivamente optimista, las supuestas “*desventajas desproporcionadas*” es un concepto indeterminado que al ser concretado por el empresario se corre el riesgo de que estas consecuencias se magnifiquen por los empresarios.

Enmienda 12

Artículo 1- punto 3-letra b (nueva)

En relación al artículo 17 de la Propuesta de Directiva del Consejo

Enmienda del Parlamento: no es de gran importancia. La enmienda se extiende en la explicación de este apartado. Donde se recogía esta excepción para los directivos u otras personas de poder de decisión autónomo **se modifica** por directores generales, directores de alto nivel directamente subordinado a ellos y personas designadas directamente por el consejo de administración.

Aquí no hay ninguna modificación sustancial, simplemente es el mismo concepto pero más detallado.

Enmiendas 13 y 14

Artículo 1-punto 3-letra b y artículo 1-punto 4

En relación al artículo 17 y 18 de la Propuesta de Directiva del Consejo

Propuesta del Consejo: Su propuesta giraba en torno a aquellos trabajadores que realizarán jornadas de trabajo que superarán los periodos de descanso mínimo tendrían descansos compensatorios en un periodo de tiempo razonable.

Enmienda del Parlamento: Sustituye en estos casos el periodo de descanso razonable por que los trabajadores descansarán tras el periodo de trabajo de conformidad con la legislación aplicable, los convenios colectivos u otros acuerdos entre los interlocutores sociales.

Comentario: La propuesta del Parlamento es conceptualmente “mejor”, ya que es un concepto más concreto para que el trabajador pueda ejercitar el descanso que le corresponde. Digamos que este concepto limita la posible arbitrariedad que se pudiera cometer en su concreción por legislación nacional, convenio colectivo o acuerdo entre los interlocutores sociales.

Enmienda 15

Artículo 1-punto 5

Artículo 19- Párrafo 1- letra b de la Propuesta de Directiva del Consejo

Propuesta del Consejo: Proponía que el periodo de referencia para la organización del trabajo se podía ampliar a 12 meses si se establecía así mediante convenios colectivos o acuerdos con interlocutores sociales o mediante disposiciones legales o reglamentarias, previa consulta a los interlocutores sociales a nivel adecuado.

Enmienda del Parlamento: establece la opción de que se establezca por disposiciones legales o reglamentarias, previa consulta de los interlocutores sociales. Se circunscribe este supuesto a que los trabajadores no estén cubiertos por convenios colectivos o por acuerdos entre los interlocutores sociales, siempre que los Estados miembros adopten las medidas necesarias en cuanto a información, salud y seguridad.

Comentario: La enmienda del Parlamento no es lo suficientemente satisfactoria ya que posibilita que los trabajadores desprotegidos a nivel de convenios o de acuerdos con la empresa se les puedan ampliar el periodo de referencia para calcular su jornada a un tope de 12 meses. Esto significa que los trabajadores que se encuentren en esta situación

están expuestos a que el empresario tenga mayores facultades para distribuir la jornada anual en función de su conveniencia.

Enmienda 16

Artículo 1- punto 6

Artículo 22- apartado 1 de la Propuesta de Directiva del Consejo

Propuesta del Consejo: Su regulación si bien establecía que el tiempo de trabajo máximo en la Unión Europea no excederá de 48 horas semanales salvo que los Estados Miembros autoricen a realizar jornadas superiores.

Enmienda del Parlamento: Se **MANTIENE** como excepción la posibilidad de jornadas superiores a las 48 horas de manera transitoria. La fecha tope sería 36 meses después de la entrada en vigor de la Directiva. Pasado este periodo no se podrán aplicar jornadas superiores a 48 horas semanales.

Comentario: Esta es una trampa manifiesta por que durante tres años más como mínimo se podrá aplicar una jornada superior a 48 horas. A este periodo de tres años desde que entre en vigor la Directiva le deberemos sumar el tiempo que transcurra hasta que se apruebe la Directiva y que, mientras tanto, se puede seguir aplicando la jornada superior a las 48 horas semanales.

Enmienda 17

Artículo 1 – punto 6

Artículo 22 – apartado 2 – letra a de la Propuesta de Directiva del Consejo

Propuesta del Consejo: Establecía que la jornada de trabajo puede ser superior a 48 horas a la semana si el trabajador presta su consentimiento al empresario por el periodo de 12 meses y renovable.

Enmienda del Parlamento: Su propuesta consiste en que la jornada también puede ser superior a 48 horas si el trabajador consiente con una limitación temporal de seis meses y deberá ser renovable.

Comentario: La diferencia radica en que la enmienda del Parlamento baja el consentimiento dado por el trabajador al plazo de 6 meses. Es insuficiente, por que, como hemos dicho antes, se mantiene la posibilidad de una jornada superior a 48 horas semanales.

Enmienda 18

Artículo 1 – punto 6

Artículo 22 – apartado 2 – letra c – inciso i de la Propuesta de Directiva del Consejo

Enmienda del Parlamento añade aplicar la excepción de la jornada superior a 48 horas, además de durante la firma del contrato individual, como propuso el Consejo, durante el período de prueba.

Esta enmienda viene a añadir que el consentimiento por el trabajador no sólo se puede prestar en el momento de la firma del contrato o durante las primeras cuatro semanas de la relación laboral, sino que el Parlamento añade que también se podrá prestar durante el periodo de prueba.

Comentario: La enmienda del Parlamento merece reproche porque viene a ampliar los posibles supuestos en que el trabajador puede prestar el consentimiento para realizar una jornada superior a las 48 horas semanales.

Enmienda 19

Artículo 1 – punto 6

Artículo 22 – apartado 2 – letra d de la Propuesta de Directiva del Consejo

Enmienda del Parlamento: suprime el apartado de este artículo que comprendía la posibilidad de que el trabajador tenga jornadas de 60 o 65 horas calculadas como promedio de 3 meses.

Enmienda 20

Artículo 1 – punto 6

Artículo 22 – apartado 3 de la Propuesta de Directiva del Consejo

Propuesta del Consejo: cuando un trabajador esté contratado por el mismo empresario por un periodo/s no superior a 10 semanas durante 12 meses no se aplicará la necesidad del consentimiento dado por el trabajador. Con el mismo cálculo en periodo anual esta posibilidad se mantendría en función de dicho cómputo, con la salvedad de los límites definidos por los periodos de descanso. Periodos de descanso para los que no computa el tiempo de guardia.

Enmienda del Parlamento: suprime este apartado.

Enmienda 21

Artículo 1 – punto 7

Artículo 22 bis

Enmienda del Parlamento: suprime la posibilidad de que cuando un Estado se decidiera a aplicar el artículo 22 que comprende la jornada de 60 o 65 horas podía no aplicar los periodos de referencia que recoge el artículo 19.1.b) (*mediante disposiciones legales o reglamentarias se podía establecer un periodo de referencia mayor a los tres meses*), no aplicar el artículo 16.b) (*periodo de 4 meses de referencia para establecer la jornada normal de 48 horas*).

Enmienda 22

Artículo 1 – punto 9

Artículo 24 bis

Enmienda del Parlamento: decide suprimir este artículo que consistía en que los Estados Miembros en un plazo máximo de 6 años debían calibrar las consecuencias de la aplicación de la jornada de 60 o 65 horas con la participación del Consejo y la Comisión. Al eliminarse la posibilidad de regular directamente estas jornadas de trabajo se elimina este procedimiento.

4

LA DIRECTIVA EUROPEA DE LAS 65 HORAS

La conocida como “Directiva de las 65 horas” consiste en una propuesta de modificación de la Directiva 2003/88 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Esta propuesta emana del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores en el que estaban presentes los ministros de Trabajo de la Unión Europea. El mencionado Consejo se reunió en fecha de 9 y 10 de junio donde se alcanzó el susodicho Acuerdo político por el que nace la tan cacareada propuesta.

A grandes rasgos, esta propuesta **busca una mayor flexibilización de la jornada de trabajo y legalizar los pactos individuales entre el empresario y el trabajador en cuanto a los aspectos que trata.** Dicha reforma se encuadra dentro de la ofensiva del neoliberalismo dirigida por las distintas patronales de los países de la Unión Europea, en un contexto de crisis, donde los capitalistas sólo ven la salida con una reducción de los costes de producción mediante el abaratamiento y la mayor explotación del factor trabajo.

Esta iniciativa es una más dentro de la lógica de la Unión Europea donde prima el principio del libre mercado sobre los derechos de los trabajadores. Se suma a una política comunitaria enfocada a la privatización de servicios y desmantelamiento del sector público. Esta propuesta tiene carácter urgente porque varios países de la UE pretenden contar con una norma que avale el incumplimiento que en muchos de ellos ya se está dando en sectores como el transporte o la sanidad.

Esta modificación sólo es una propuesta y requiere pasar toda una serie de trámites para que entre en vigor. Aunque es evidente que los mecanismos institucionales para frenarla son escasos y sólo con una reacción contundente a nivel de oposición pública la podremos parar:

El Parlamento Europeo es la única institución de la Unión que es “al menos” elegida por los ciudadanos; sin embargo, es bien sabido que sus competencias se circunscriben a ratificar decisiones tomadas por el Consejo o la Comisión y a lanzar proclamas y resoluciones que no comprometen a nada. Como ejemplo de esto, el Parlamento debe llegar a un acuerdo con el Consejo de Ministros para sacar adelante una ley. Por lo tanto, el papel del Parlamento es de ser mera comparsa, siendo una institución más, cuya función es dar un barniz de democracia al auténtico fin de la Unión Europea que es la protección de la Economía de Mercado. Al mismo tiempo que sirve a como medio para que cientos de diputados disfruten de excelentes sueldos y dietas mientras el auténtico gobierno pertenece a las multinacionales.

Nos encontramos con un parlamento europeo con un 50% de escaños de la derecha (*a la que hay que sumar los diputados socialdemócratas que apoyan la modificación*). También cabe reseñar, la paradoja de que un parlamento que sólo cuenta con el respaldo de un 30% de los electores europeos se ve legitimado para plantear tal recorte de derechos contra los trabajadores. Si se confía en los propios mecanismos de la legislación comunitaria que, como hemos visto anteriormente, no son nada democráticos, podemos considerar la Directiva ya “en vías” de aprobación. Desde CGT apostamos por la movilización de los trabajadores en la calle como respuesta ante este atropello a sus derechos laborales en forma de modificación de la Directiva.

También queremos dejar claro que **la directiva 2003/88, actualmente en vigor, no refleja en absoluto los criterios que defiende la CGT**. Esta recoge el límite de la jornada en 48 horas y es favorable a las pretensiones de la patronal. Simplemente, con la propuesta de modificación de dicha directiva, la patronal demuestra que es implacable a la hora de recortar derechos sociales y sólo un sindicalismo combativo es capaz de plantar cara a este proceso de pauperización de las condiciones laborales en el marco de la Unión Europea.

El gobierno, **con esa imagen que pretende dar como defensor de los trabajadores, ha difundido que no aplicará la Directiva en caso de aprobarse**. Desde nuestra organización alertamos de que su aprobación implicaría que Estados que traspongan a su normativa la Directiva en extremos como la jornada de 65 horas semanales, podrá ser aplicada a trabajadores de su país que trabajen en España. Las consecuencias serían nefastas para la clase trabajadora: Se presionaría en pos de la competitividad a los trabajadores.

Es importante que tengamos en cuenta que en **el análisis de la propuesta de modificación de la Directiva 2003/88** que vamos a llevar a cabo a continuación vamos a utilizar como término de comparación el texto de la Directiva actualmente en vigor

A.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

A.1 Nos dirigimos al artículo 1 de la Directiva vigente para dirimir en qué términos se aplica:

Así el artículo 1.2 establece:

“La presente Directiva se aplicará:

a) a los periodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

A.2. A continuación, en el apartado 1.3 se fija el ámbito de aplicación:

“ La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE... ”.

Si acudimos a la citada Directiva se recoge un abanico muy amplio de actividades:

“...(actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicio, educativas, culturales, de ocio, etc.).”

En el segundo párrafo de este artículo 1.3 se dice que sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.2 de la Directiva, no se aplica a la gente de mar en el sentido de la Directiva 1999/63 (ésta considera como gente de mar a toda aquella que preste servicio a bordo de buques de navegación marítima, de propiedad pública o privada, registrados en el territorio de cualquier Estado miembro y que se dediquen normalmente a operaciones marítimas comerciales); así el artículo 8.2 recoge que los trabajadores sometidos al sistema de turnos no podrá exceder la jornada 8 horas y que para la definición de los trabajos de riesgo, peligrosidad, etc. se estará a la legislación nacional, acuerdos o convenios colectivos de cada Estado.

B.- ARTÍCULO 2: DEFINICIONES

B.1 En la redacción vigente del artículo 2, se establece una serie de conceptos:

- **Tiempo de trabajo**, como periodo en que el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de sus actividades y funciones.
- **Periodo de descanso** como todo periodo que no sea tiempo de trabajo.
- **Periodo nocturno** como tiempo no inferior a 7 horas definido por legislación nacional y en cualquier caso el periodo comprendido entre las 00.00 y las 5.00 horas.
- **Trabajador nocturno**, como aquel que trabaje una parte de su jornada no inferior a tres horas y una determinada parte de su tiempo de trabajo anual establecido por legislación nacional, convenio colectivo o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales.
- **Trabajo por turnos**, referido a la forma de organización del trabajo con arreglo a un turno determinado.
- **Trabajador por turnos**, como todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turno.
- **Trabajador móvil**, en cuanto a aquellos empleados miembros del personal de transporte de pasajeros o mercancías por carreteras, vía aérea o navegación interior.
- **Trabajador off-shore**; aquellos cuyo trabajo se realiza principalmente en instalaciones situadas en el mar o a partir de ellas. En este concepto se incluye las plataformas de perforación y aquellas instalaciones relacionadas directa o indirectamente con la exploración, extracción o explotación de hidrocarburos, y la inmersión relacionada con tales actividades, tanto si es desde una instalación localizada en el mar como desde un buque.
- **Descanso adecuado**; como periodos regulares de descanso para los trabajadores, cuya duración es expresa en periodos de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o ritmo de trabajo se generen lesiones a sí mismos, o a terceros y que perjudiquen su salud a largo plazo.

B.2 La propuesta de modificación pretende añadir a todo lo anteriormente expuesto lo siguiente:

En el artículo 2 se añadirán los puntos 1 bis, 1 bis bis y 1 ter:

“1 Bis... Tiempo de atención continuada: Todo periodo durante el cual el trabajador debe estar disponible en su lugar de trabajo a fin de intervenir, a petición de empresario, para ejercer su actividad o sus funciones.”

“1 Bis Bis. Lugar de trabajo: el lugar o lugares en los que el trabajador ejerce habitualmente sus actividades o funciones y que se determina de conformidad con lo previsto en la relación laboral o contrato de trabajo aplicables al trabajador.

“ 1 Ter. Periodo inactivo del tiempo de atención continuada. Todo periodo durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 bis, pero no es requerido por el empresario para ejercer su actividad o sus funciones”

B.3 También se añadirá un artículo 2.bis:

“Tiempo de atención continuada

El periodo inactivo del tiempo de atención continuada no se considerará tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales dispongan de otro modo.

El periodo inactivo del tiempo de atención continuada podrá calcularse sobre la base de una media del número de horas o de una proporción del tiempo de atención continuada que tenga en cuenta la experiencia en el sector de que se trate, en virtud de convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales o en virtud de la legislación nacional, previa consulta de los interlocutores sociales.

El periodo inactivo del tiempo de atención continuada no se tendrá en cuenta para calcular los periodos de descanso previstos en los artículos 3 (descanso diario) y 5 (descanso semanal) a menos que se disponga lo contrario

a) en un convenio colectivo o un acuerdo entre los interlocutores sociales,

o

b) en la legislación nacional, previa consulta de los interlocutores sociales.

El periodo durante el cual el trabajador ejerza efectivamente sus actividades o funciones durante el tiempo de atención continuada se considerará siempre tiempo de trabajo.”

Consideramos que supone una involución tremenda que el tiempo de atención continuada no se compute como tiempo de trabajo. Supone un ataque a todas aquellas profesiones en que se requiere disponibilidad del trabajador para cumplir con su jornada cuando así lo requiera el empresario. La molestia que implica tener que estar localizado permanentemente no se puede pagar con que no se compute como tiempo de trabajo.

La salvedad de que la legislación nacional o un convenio colectivo pueden no establecer esta medida no es suficiente. Sería estar a expensas de la configuración del Parlamento. Además, en cuanto un país adopte esta medida el resto de países se verían forzados a imponerla para no perder “competitividad”.

B.4 Se pretende añadir el siguiente artículo:

“Artículo 2 ter

Conciliación de la vida profesional y familiar

Los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Los Estados miembros garantizarán, sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE y en consulta con los interlocutores sociales, que los empresarios informen a sus trabajadores, con la debida antelación, de cualquier cambio sustancial en la organización de su tiempo de trabajo.

Teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad de los trabajadores en su horario y ritmo de trabajo, los Estados miembros, de conformidad con las prácticas nacionales, animarán asimismo a los empresarios a considerar las solicitudes de cambios en el horario y ritmo de trabajo de los trabajadores, con supeditación a las necesidades empresariales y a las necesidades de flexibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores”

Curiosamente dicho artículo reitera en dos ocasiones la expresión: “*los Estados Miembros animarán a los empresarios/ interlocutores sociales*”. Dicha expresión es tan bonita como poco vinculante en Derecho.

Por otro lado, y adelantándonos un poco en el análisis, cabe preguntar como se puede conciliar la vida familiar con una directiva que busca extender la jornada de trabajo hasta las 65 horas y precarizar las condiciones laborales de los trabajadores.

De nuevo sale a relucir el término flexibilidad. En esta ocasión, como en tantas otras, La Comisión no nos explica como este concepto puede ser beneficioso tanto para el trabajador como para el empresario, cuando la experiencia nos muestra que implica que el trabajador esté a expensas del empresario en pos de las necesidades de la producción.

Lo único que garantiza dicho artículo es que los empresarios informen a los trabajadores de cualquier cambio sustancial en la organización de su tiempo de trabajo. Por lo tanto, lo único tangible para los trabajadores es que serán informados de los cambios que unilateralmente decida el empresario, sin que se les garantice ningún mecanismo de contestación.

C.- ARTÍCULO 22: DISPOSICIONES VARIAS

C.1 El actual artículo 22 es bastante extenso, por lo que conviene hacer un resumen sucinto de su contenido:

En su apartado 1 se establece que siempre que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6 (se refiere a los límites de descanso, entre ellos la jornada de 48 horas computadas en periodos de 7 días) a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar:

- Que ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un periodo de siete días, calculado como promedio de referencia de cuatro meses salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;
- Ningún trabajador puede sufrir perjuicio alguno por no estar dispuesto a dar su consentimiento;
- El empresario lleve un registro con los trabajadores de este tipo;
- Los registros estén a disposición de las autoridades competentes con el fin de que puedan prohibir o restringir por razones de salud o seguridad la posibilidad de sobrepasar la duración máxima de tiempo de trabajo semanal;
- El empresario facilite a las autoridades competentes la información de los trabajadores que sobrepasen las jornadas de 48 horas semanales en cómputo de cuatro meses;

Este artículo nos remite al artículo 6, que establece que la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las extraordinarias, por cada periodo de siete días.

C.2 La propuesta de modificación de la Directiva 2003/88 pretende que el citado artículo 22 quede de la siguiente manera:

“Artículo 22

Disposiciones varias

1. Si bien el principio general estipula que la semana de trabajo en la UE debe tener 48 horas como máximo y que en la práctica es una excepción que los trabajadores en la UE trabajen más tiempo, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6 siempre que adopten las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No obstante, el ejercicio de esta facultad deberá estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales del nivel adecuado, o en la

legislación nacional previa consulta a los interlocutores sociales del nivel adecuado.

1 Bis. En cualquier caso, los Estados miembros que hagan uso de esta opción deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que:

a) ningún empresario exija a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un periodo de siete días, calculado como promedio del periodo de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento por escrito del trabajador para efectuar dicho trabajo; la validez de tal consentimiento no podrá ser superior a un año, y deberá ser renovable;

b) ningún trabajador sufra perjuicio alguno por parte de su empresario por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo o de retractarse de su consentimiento por cualquier motivo;

c) el consentimiento dado

i) en el momento de la firma del contrato individual de trabajo; o

ii) durante las primeras cuatro semanas de la relación laboral

se considere nulo y sin efecto;

d) ningún trabajador que haya dado su consentimiento con arreglo al presente artículo, en el transcurso de un periodo de siete días trabaje más de:

i) 60 horas, calculadas como promedio durante un periodo de tres meses, a menos que se haya dispuesto otra cosa en convenio colectivo o en un acuerdo entre los interlocutores sociales; o

ii) 65 horas, calculadas como promedio durante un periodo de 3 meses, en ausencia de un convenio colectivo y cuando el periodo inactivo del tiempo de atención continuada se considere jornada laboral de conformidad con el artículo 2 bis;

e) todo trabajador tenga derecho a retractarse, durante los seis primeros meses posteriores a la firma de un acuerdo válido, o durante el periodo de prueba especificado en su contrato y hasta tres meses después del final de dicho periodo, ateniéndose al que sea más largo de dichos plazos, de su consentimiento de efectuar dicho trabajo, con efecto inmediato, informando por escrito a su empresario con la debida antelación de que va a proceder de ese modo. Ulteriormente, el empresario podrá exigir al trabajador que notifique por escrito un plazo de preaviso, que no deberá ser superior a dos meses;

(continúa...)

Esta nueva redacción golpea una vez más al eslabón más débil de los trabajadores. Aquellos que no tienen firmado Convenio Colectivo en el segundo caso o en el primero, si su Convenio es firmado por aquellas centrales sindicales que practican el seguidismo sindical con respecto a la patronal, se verán forzados a trabajar hasta la extenuación.

Según la Directiva, el cálculo de la jornada es de 60 o 65 horas semanales computadas en un periodo de tres meses. Se trata de una simple referencia para calcular la jornada, no de un límite; el trabajador podría tener este tipo de jornada indefinidamente.

Es cierto que la nueva redacción, exige que el trabajador preste su consentimiento por escrito para trabajar más de 48 horas, en el apartado 2.b) se establece que el trabajador no sufrirá perjuicio alguno por parte del empresario por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento. El apartado c) también recoge que es nulo el consentimiento dado a la firma del contrato de trabajo o durante las primeras cuatro semanas de la relación laboral, el apartado e) dice que todo trabajador tiene derecho a retractarse. El f) exige al empresario que lleve un registro de los trabajadores que efectúen trabajos de este tipo, el g) establece que los registros han de estar a la disposición de las autoridades competentes, el h) dicta que el empresario ha de prestar información a las autoridades sobre el consentimiento dado por los trabajadores cuya jornada exceda de 48 horas semanales...

Las garantías jurídicas anteriormente apuntadas no se pueden obviar. Pero, también sabemos, que dichas garantías se vuelven ineficaces en un contexto de ofensiva de la patronal, donde tiene y va a tener aun más, una fuerte base de parados con la que amedrentar a los trabajadores en activo.

Este tipo de garantías jurídicas tienen su base en la concepción puramente formal, de la contratación voluntaria por parte del trabajador, cuando es bien sabido que el trabajador se ve obligado a trabajar donde puede para poder sobrevivir, mientras el empresario tiene un amplio abanico de asalariados donde elegir.

D.- INFORMES

D.1 Redacción actual del artículo 24:

Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que ya hayan adoptado, o que vayan a adoptar, en el ámbito regulado por la presente Directiva.

2. Cada cinco años, los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación efectiva de las disposiciones de la presente Directiva, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité consultivo sobre seguridad, higiene y protección de la salud en el lugar de trabajo.

3. A partir del 23 de noviembre de 1996, la Comisión presentará un informe cada 5 años al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la presente Directiva, teniendo en cuenta las disposiciones de los artículos 22 y 23 así como los apartados 1 y 2 del presente artículo.

D.2 De aprobarse la modificación presentada por la Comisión el artículo 24 quedaría así:

Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que ya hayan adoptado, o que vayan a adoptar, en el ámbito regulado por la presente Directiva.

2. Cada cinco años, los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación efectiva de las disposiciones de la presente Directiva, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo.

3. A partir del 23 de noviembre de 1996, la Comisión presentará un informe cada cinco años al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la presente Directiva, teniendo en cuenta las disposiciones de los apartados 1 y 2 del presente artículo”

D.3 Se añadiría un artículo 24 bis:

“Artículo 24 bis

Informe de evaluación

1. A más tardar tres años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2008/-/CE):

a) los Estados miembros que hayan recurrido a la opción en el apartado 1 del artículo 22 informarán a la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales nacionales, de los motivos, sectores, actividades y número de trabajadores de que se trate. El informe de cada Estado miembro deberá incluir información sobre sus efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales del nivel adecuado, y deberá remitirse asimismo a los interlocutores sociales nacionales.

b) los Estados miembros que recurran al artículo 19, letra b), informarán a la Comisión sobre el modo en que hayan aplicado dicha disposición y sobre sus efectos en la salud y seguridad de los trabajadores.

2. A más tardar cuatro años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2008/-/CE), la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales europeos, presentará al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre:

a) el recurso a la opción del apartado 1 del artículo 22 y los correspondientes motivos de ese recurso,

b) otros factores que puedan contribuir a prolongar las jornadas de trabajo, como es el recurso al artículo 19, letra b).

El informe podrá ir acompañado de las propuestas adecuadas para reducir las jornadas de trabajo excesivamente prolongadas, incluido el recurso a la opción del artículo 22, apartado 1, teniendo en cuenta su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores cubiertos por dicha opción.

3. El Consejo, sobre la base del informe de la Comisión, evaluará el recurso a las opciones que establece la Directiva y particularmente las previstas en los artículos 19, letra b) y 22.

Si resulta conveniente, atendiendo a esta evaluación., y a más tardar cinco años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2008/-/CE) la Comisión podrá someter una propuesta al Consejo y al Parlamento Europeo para revisar la Directiva, incluida la opción establecida en el artículo 22, apartado 1.”

De nuevo, las consecuencias de estas previsibles fatídicas modificaciones están en mano del Parlamento, del Consejo y de la Comisión. Jurídicamente las garantías no van más allá de los informes emitidos por estos organismos. Otra vez, los trabajadores se encuentran sin herramientas jurídicas serias para articular su defensa ante estas modificaciones.

El rechazo a esta directiva, por la gran mayoría de los ciudadanos europeos, no es obstáculo para que el próximo 19 de Diciembre la propuesta pueda salir a votación en el pleno de la Eurocámara. Esto nos plantea de nuevo el carácter antipopular de la Unión Europea que lejos de la retórica democrática y de ciudadanía europea, se revela como un bastión de los intereses capitalistas de las patronales europeas.

E.- ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA ESPAÑOLA

En primer lugar, hay que señalar que en caso de aprobarse la Directiva su aplicación no es inmediata. Para que se aplique ha de ser convertida en ley nacional por cada Estado miembro, a lo que se le llama transposición de la Directiva. Eso sí, cada Estado miembro está “obligado”, según el Tratado de la Unión Europea, a adaptar la Directiva a su normativa nacional en un plazo determinado. También es importante señalar que si el Estado miembro no respeta el plazo para su transposición, los ciudadanos podrán aplicar directamente la Directiva.

La legislación española mide la jornada de trabajo por el número de horas anuales que hacen una media máxima de 40 horas semanales. Esto no impide que en determinadas semanas se superen 40 horas siempre que no se supere el límite anual.

Además, nuestra legislación recoge el máximo de 80 horas extraordinarias al año. La propuesta de modificación de la Directiva 2003/88 no hace mención a las diferencias entre jornada extraordinaria u ordinaria. Esto podría tener la consecuencia de aplicar la directiva ampliando o eliminando el tope de horas extras con el fin de llegar a jornadas de 60-65 horas semanales, en lugar de las 40 horas actuales en relación a la jornada anual.

La Directiva posibilita un pacto individual entre empresario y trabajador que comprenda una jornada laboral de 60-65 horas semanales salvo que el Convenio diga lo contrario.

Es de recalcar que la Directiva no dice nada sobre límites o descansos obligatorios al referirse a la jornada semanal. Como bien hemos dicho antes, nuestra legislación nacional mide la jornada laboral en cómputo anual, estableciendo un descanso imperativo de 36 horas cada siete días de servicio y 12 horas entre jornada y jornada. Por lo tanto, nuestra legislación nacional al optar por el cómputo anual es muy flexible a la hora de la distribución de la jornada. Como vemos en este contraste, la legislación europea no va a mejorar la legislación nacional en cuanto al descanso.

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el 16 de Septiembre, a propuesta del PSOE, su rechazo a la iniciativa de ampliar la jornada semanal a 65 horas. Esto no es ninguna garantía. Recordando la votación de la directiva acordada en junio por los ministros de Empleo de la Unión Europea **en Bruselas, El Gobierno español se abstuvo**. Sabemos que el gobierno es poco imaginativo en su política económica y que no sale de sus esquemas liberales. Estos esquemas dicen que ante una crisis se actúa apretando a la clase trabajadora y no es descartable un cambio de opinión del gobierno como ya ha hecho en otras ocasiones.

Es preocupante la reciente jurisprudencia de los tribunales de la UE, que fiel a la directiva “Bolkenstein”, supone un recorte a las condiciones laborales de los trabajadores:

Así, la empresa con sede en un Estado de la Unión Europea que haya adaptado la nueva Directiva a su legislación, podrá aplicarla a aquellos trabajadores de su país que hayan aceptado sus condiciones en el Estado Español. Esta situación traería una enorme presión al ya de por sí saturado mercado laboral español.

F.- CONSECUENCIAS DE LA DIRECTIVA

Esta propuesta vendría a legalizar una situación que ya está siendo sufrida por miles de trabajadores en la Unión Europea. En el año 2004 la OIT denunció que se estaba dando un importante aumento en el número de trabajadores que trabajan más de 48 horas semanales. Por su parte, la Organización de Naciones Unidas, nada sospechosa de anticapitalista, denunció que existe diversificación, descentralización e individualización de la jornada laboral y que su prolongación está afectando negativamente a la salud, seguridad y rendimiento de los trabajadores.

Nos encontramos en un momento histórico trascendental para la Humanidad. El agotamiento de las materias primas hace más importante la apuesta por un modelo de desarrollo sostenible. La jornada de 35 horas sería un mecanismo fundamental para el reparto del trabajo, pues bien en vez de ir hacia su consecución, vamos a por jornadas laborales propias del siglo XIX. La OIT viene insistiendo en la necesidad de un trabajo decente y digno para todos y defiende la importancia de la ética ante un problema que el libre mercado no puede solucionar.

El **artículo 2.bis** que se pretende añadir, respecto al tiempo de guardia no considerado como tiempo de trabajo, **va a afectar gravemente a ciertos colectivos como bomberos, médicos, trabajadores a domicilio, etc.** Por otro lado, este artículo vulnera la ya asentada jurisprudencia de nuestros Tribunales que consideran el tiempo de guardia como tiempo de trabajo sin entrar en distinciones.

Otra consecuencia sobre la no consideración del tiempo de guardia como tiempo de trabajo es que los accidentes que se produzcan en este espacio de tiempo no se considerarían como accidentes de trabajo. De nuevo, estamos ante una consecuencia negativa para los trabajadores.

Se producirá un **abaratamiento de las horas trabajadas** al considerarse las horas que excedan de las 40 horas semanales como horas ordinarias que forman parte de la jornada de trabajo, cuando antes se podían limitar o controlar al ser consideradas como horas extraordinarias.

Además, es posible que con las políticas de precariedad contractual y congelación del aumento salarial, con la entrada en vigor de la Directiva, se produzca un abaratamiento salarial al trabajar más horas por el mismo salario.

Por otro lado, **es conveniente poner la atención sobre la siniestralidad laboral.** La perspectiva de jornadas semanales que pueden llegar a las 65 horas, provocará un aumento del cansancio de los trabajadores, lo que **umentará previsiblemente los accidentes y las enfermedades laborales.** Esto generará un mayor gasto público en cuanto a la sanidad y a la caja de la Seguridad Social, que de lo que de la Directiva se desprende, no irá acompañada de mayor gasto social para cubrir estas contingencias.

Como hemos señalado a lo largo y ancho de este artículo, no todos salen perdiendo con esta Directiva. Los empresarios se verán beneficiados con una mayor flexibilización de la jornada laboral, lo que les permitirá disponer más cómodamente de los trabajadores, disfrutar de un abaratamiento de los costes salariales, eliminar puestos de trabajo y se

verán amparados para presionar al trabajador en la negociación con vista a implantar jornadas de mayor duración.

A continuación, mencionamos la problemática de tres sentencias que suponen un ataque directo a los derechos de los trabajadores. Esto significa que la llamada Directiva de las 65 horas no es más que otro frente contra los derechos sociales. La Directiva “Bolkestein”, el Libro Verde para la modernización del Derecho del Trabajo, con la inclusión de términos como la flexiseguridad, la negociación individual entre el empresario y el trabajador, buscan desarmar los mecanismos de defensa de los trabajadores, para instaurar unos mayores niveles de precariedad.

La **sentencia "Laval"** condena una acción sindical legal de sindicatos suecos contra una empresa letona instalada en el país nórdico que retribuía a sus trabajadores según los convenios colectivos vigentes en Letonia y no bajo las condiciones laborales de Suecia. El Tribunal falló en el sentido de que no se ajusta a la legalidad el obligar mediante acciones de conflicto colectivo a que se inicie negociación sobre cuestiones salariales de los trabajadores desplazados. El efecto jurídico de este fallo consiste en que los convenios colectivos del lugar de prestación de servicios no sean de aplicación.

La **sentencia "Viking Lines"** no estima ajustada a derecho la actuación de un sindicato de marineros finlandeses que desarrollaban acciones de solidaridad colectiva para que no se permitiese matricular en Estonia un buque de su país con el objetivo de burlar la aplicación de los convenios colectivos de Finlandia. La resolución del máximo tribunal europeo estableció que medidas de conflicto colectivo como las realizadas contra Viking Lines, constituyen restricciones a la normativa europea. Lo anterior no sólo supone un ataque a la negociación colectiva sino al derecho a huelga.

La **sentencia "Ruffert"** señala como no conforme a derecho la normativa del Estado alemán de Baja Sajonia que imponía la obligación de realizarse contratos públicos con empresas que retribuyan en relación al salario mínimo del convenio colectivo de la zona, dando así la razón a una empresa polaca subcontratada del sector de la construcción que pretende abonar retribuciones de su país, alrededor de un 50% inferiores a las alemanas.

Esta resolución, que fundamenta su decisión en el derecho a la libre prestación de servicios y la competencia, ha calado en el Estado Español, ya que recientemente la Comisión Nacional de la Competencia ha llegado a sancionar a sindicatos por establecer en convenios colectivos precios mínimos para los servicios, contratos o concursos a que puedan presentarse las empresas.

La Comisión Nacional de la Competencia anunció el día 2 de junio de 2008 una apertura de expediente a los sindicatos CC.OO., U.G.T., y U.S.O. por la inclusión de ciertas cláusulas en los convenios de “Call Center” y de empresas de seguridad.

La Dirección de Investigación del citado organismo detectó indicios racionales de conductas prohibidas por la ley de Defensa de la Competencia. Esto se debe a la inclusión, en ambos convenios, de cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo y las relaciones de los trabajadores con los empresarios. La Comisión Nacional de la Competencia estima que este tipo de conductas se podrían catalogar como de anticompetitivas y por tanto contrarias a la ley.

Esto es una nueva muestra de la constante injerencia que sufren los derechos de los trabajadores por parte de las instituciones que “velan” por el libre mercado. La Comisión Nacional de la Competencia no es competente para sancionar lo que pacten libremente en un convenio el empresario y los representantes de los trabajadores. Convenio Colectivo que, recordemos, es ley cuando cumple los requisitos que marca el Estatuto de los Trabajadores. También es conveniente recordar que en todo caso es la jurisdicción social la que es competente para fiscalizar la legalidad de los Convenios Colectivos.

La **sentencia "Volkswagen"**, declara no ajustado a derecho tanto el voto cualificado de la Administración Pública (Estado de Baja Sajonia), que participa en el Consejo de Administración, como la presencia de dos miembros del Comité de Empresa en el Consejo de Vigilancia Volkswagen. De esta manera, se limita más aún tanto la participación pública en la economía como la representación de los trabajadores en las empresas.

El aumento de la jornada de trabajo trae consecuencias muy negativas para la clase trabajadora. Sus efectos son los siguientes:

Sobran puestos de trabajo, aumenta el paro y enfrenta a los trabajadores que compiten por conseguir un puesto de trabajo. A su vez, ante la amenaza del paro, los capitalistas se ven fortalecidos para ofrecer contratos más precarios y con salarios más bajos. Es la pescadilla que se muerde la cola: los trabajadores, al tener peores condiciones salariales, deben aumentar su jornada para mantener su poder adquisitivo.

Vivimos en un contexto de galopante crisis del modelo económico neoliberal. **La propuesta de modificación de la Directiva 2003/88 se encuadra dentro de la ofensiva de los grandes poderes económicos contra la clase trabajadora.** En un momento como este, los capitalistas apuestan por sufragar la crisis que ellos con su avaricia han provocado, para volcarla sobre los hombros de los más desfavorecidos. Su medio es combinado, por un lado intervienen con dinero público (*de todos los contribuyentes*) en el ya corroído sistema financiero, por otro buscan abaratar los costes de producción despidiendo a trabajadores abaratando los salarios y alargando la jornada laboral.

La “Directiva de las 65 horas” se une al dumping social, las ETT’s, la externalización del trabajo, la siniestralidad laboral, la congelación de salarios, la contratación irregular o ilegal, los Expedientes de Regulación de Empleo, como caras de la misma moneda que es la precariedad laboral.

La presente crisis que nos sacude no nos puede dejar indiferentes. El modelo capitalista de producción busca una mayor concentración de la riqueza en cada vez menos manos. El Estado del Bienestar, si es que una vez lo hubo, ha tocado su propio “réquiem” con esta batería de medidas. La concentración de riqueza en cada vez menos manos que nos intentan imponer forzosamente se ha de lograr apretando la bota sobre la clase trabajadora. Buscan conscientemente debilitar al movimiento obrero, por eso desde CGT llamamos a la resistencia y a la defensa de nuestros intereses de clase que están siendo amenazados.

DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
de 4 de noviembre de 2003
relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 2 de su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado ⁽²⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo ⁽³⁾, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo en lo que se refiere a los períodos de descanso diario, de pausas, de descanso semanal, a la duración máxima de trabajo semanal, a las vacaciones anuales y a aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo, ha sido modificada de forma significativa. En aras de una mayor claridad, conviene proceder, por tanto, a la codificación de las disposiciones en cuestión.
- (2) El artículo 137 del Tratado establece que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros, con vistas a mejorar el entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Las directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en dicho artículo habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.
- (3) Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ⁽⁴⁾, se continúan aplicando plenamente a los ámbitos que cubre la presente Directiva, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en la misma.
- (4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.
- (5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de *descanso* debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.
- (6) Conviene tener en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno.
- (7) Ciertos estudios han demostrado que el organismo humano es especialmente sensible durante la noche a las perturbaciones ambientales, así como a determinadas modalidades penosas de organización del trabajo, y que los períodos largos de trabajo nocturno son perjudiciales para la salud de los trabajadores y pueden poner en peligro su seguridad en el trabajo.
- (8) Es necesario limitar la duración del trabajo nocturno, con inclusión de las horas extraordinarias, y establecer que el empleador que recurra regularmente a trabajadores nocturnos informe de este hecho a las autoridades competentes, a petición de las mismas.
- (9) Es importante que los trabajadores nocturnos disfruten de una evaluación gratuita de su salud, previa a su incorporación y, posteriormente, a intervalos regulares, y que los trabajadores nocturnos que padezcan problemas de salud, sean trasladados cuando ello sea posible a un trabajo diurno para el que sean aptos.
- (10) La situación de los trabajadores nocturnos y de los trabajadores por turnos exige que el nivel de su protección en materia de seguridad y de salud esté adaptado a la naturaleza de sus trabajos respectivos, y que los servicios y medios de protección y de prevención tengan una organización y un funcionamiento eficaces.
- (11) Determinadas características del trabajo pueden tener efectos perjudiciales para la seguridad y la salud de los trabajadores. La organización del trabajo con arreglo a cierto ritmo debe tener en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona.
- (12) En virtud de la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) ⁽⁵⁾ ha entrado en vigor, un Acuerdo Europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar; en consecuencia, las disposiciones de la presente Directiva no deben aplicarse a estos trabajadores.

⁽¹⁾ DO C 61 de 14.3.2003, p. 123.

⁽²⁾ Dictamen del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2002 (no publicado aún en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 22 de septiembre de 2003.

⁽³⁾ DO L 307 de 13.12.1993, p. 18; Directiva modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 195 de 1.8.2000, p. 41).

⁽⁴⁾ DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

⁽⁵⁾ DO L 167 de 2.7.1999, p. 33.

- (13) En el caso de los pescadores «a la parte» que son trabajadores por cuenta ajena, corresponde a los Estados miembros la determinación, con arreglo a la presente Directiva, de las condiciones de obtención y concesión de vacaciones anuales, incluidas las modalidades de retribución.
- (14) Las normas específicas establecidas por otros instrumentos comunitarios en lo que respecta, por ejemplo, a los períodos de descanso, el tiempo de trabajo, las vacaciones anuales y el trabajo nocturno de determinadas categorías de trabajadores, deben prevalecer sobre las disposiciones de la presente Directiva.
- (15) Habida cuenta de las posibles repercusiones de la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas, parece oportuno prever cierta flexibilidad en la aplicación de determinadas disposiciones de la presente Directiva, al tiempo que se garantiza el cumplimiento de los principios de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- (16) Es necesario establecer que los Estados miembros o los interlocutores sociales, según los casos, puedan establecer excepciones a determinadas normas de la presente Directiva. Por norma general, en caso de excepción, deben concederse a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio.
- (17) La presente Directiva no debe afectar a las obligaciones de los Estados miembros relativas a los plazos de transposición de las Directivas, indicados en la parte B del anexo I.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

Objeto y ámbito de aplicación

1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.
2. La presente Directiva se aplicará:
 - a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y
 - b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.
3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 2 de la presente Directiva, la presente Directiva no se aplicará a la gente de mar, tal como se define en la Directiva 1999/63/CE.

4. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- 1) *tiempo de trabajo*: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- 2) *período de descanso*: todo período que no sea tiempo de trabajo;
- 3) *período nocturno*: todo período no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas;
- 4) *trabajador nocturno*:
 - a) por una parte, todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente, y
 - b) por otra parte, todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate:
 - i) por la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales, o
 - ii) por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional;
- 5) *trabajo por turnos*: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas;
- 6) *trabajador por turnos*: todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos;
- 7) *trabajador móvil*: todo trabajador empleado como miembro del personal de transporte de una empresa que realice servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, vía aérea o navegación interior;
- 8) *trabajo off-shore*: el trabajo realizado principalmente en instalaciones situadas en el mar o a partir de ellas (incluidas las plataformas de perforación), relacionado directa o indirectamente con la exploración, extracción o explotación de recursos minerales, incluidos los hidrocarburos, y la inmersión relacionada con tales actividades, tanto si éstas se realizan desde una instalación situada en el mar como desde un buque;

9) *descanso adecuado*: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

CAPÍTULO 2

PERÍODOS MÍNIMOS DE DESCANSO — OTROS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 3

Descanso diario

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.

Artículo 4

Pausas

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.

Artículo 5

Descanso semanal

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.

Artículo 6

Duración máxima del tiempo de trabajo semanal

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

- se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;
- la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

Artículo 7

Vacaciones anuales

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

CAPÍTULO 3

TRABAJO NOCTURNO — TRABAJO POR TURNOS — RITMO DE TRABAJO

Artículo 8

Duración del trabajo nocturno

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- el tiempo de trabajo normal de los trabajadores nocturnos no exceda de ocho horas como media por cada período de 24 horas;
- los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes no trabajen más de ocho horas en el curso de un período de 24 horas durante el cual realicen un trabajo nocturno.

A efectos de la letra b), el trabajo que implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será definido por las legislaciones y/o las prácticas nacionales, o por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

Artículo 9

Evaluación de la salud y traslado de los trabajadores nocturnos al trabajo diurno

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- los trabajadores nocturnos disfruten de una evaluación gratuita de su salud antes de su incorporación al trabajo y, posteriormente, a intervalos regulares;
- los trabajadores nocturnos que padezcan problemas de salud, cuya relación con la prestación de un trabajo nocturno esté reconocida, sean trasladados, cuando ello sea posible, a un trabajo diurno para el que sean aptos.

2. La evaluación gratuita de la salud a que se refiere la letra a) del apartado 1 deberá respetar el secreto médico.

3. La evaluación gratuita de la salud a que se refiere la letra a) del apartado 1 podrá formar parte de un sistema nacional de salud.

*Artículo 10***Garantías para el trabajo nocturno**

Los Estados miembros podrán supeditar el trabajo de ciertas categorías específicas de trabajadores nocturnos a determinadas garantías, con arreglo a las condiciones fijadas por las legislaciones y/o prácticas nacionales, cuando dicho trabajo nocturno implique un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores que lo realicen.

*Artículo 11***Información en caso de recurso regular a trabajadores nocturnos**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que el empresario que recurra regularmente a trabajadores nocturnos informe de este hecho a las autoridades competentes, a petición de las mismas.

*Artículo 12***Protección en materia de seguridad y de salud**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- a) los trabajadores nocturnos y los trabajadores por turnos disfruten de un nivel de protección en materia de seguridad y de salud adaptado a la naturaleza de su trabajo;
- b) los servicios o medios apropiados de protección y de prevención en materia de seguridad y de salud de los trabajadores nocturnos y de los trabajadores por turnos sean equivalentes a los aplicables a los demás trabajadores y estén disponibles en todo momento.

*Artículo 13***Ritmo de trabajo**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los empresarios que prevean organizar el trabajo con arreglo a cierto ritmo tengan en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona, con objeto, en particular, de atenuar el trabajo monótono y el trabajo acompasado, en función del tipo de actividad, y los requisitos en materia de seguridad y salud, especialmente en lo que se refiere a las pausas durante el tiempo de trabajo.

CAPÍTULO 4

DISPOSICIONES VARIAS*Artículo 14***Disposiciones comunitarias más específicas**

Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán en la medida en que otros instrumentos comunitarios contengan prescripciones más específicas en materia de ordenación del tiempo de trabajo en lo referente a determinadas ocupaciones o actividades profesionales.

*Artículo 15***Disposiciones más favorables**

La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

*Artículo 16***Períodos de referencia**

Los Estados miembros podrán establecer:

- a) para la aplicación del artículo 5 (descanso semanal), un período de referencia que no exceda de 14 días;
- b) para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses.

Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio;

- c) para la aplicación del artículo 8 (duración del trabajo nocturno), un período de referencia definido previa consulta a los interlocutores sociales o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados a nivel nacional o regional entre interlocutores sociales.

Si el período mínimo de 24 horas de descanso semanal exigido por el artículo 5 quedare comprendido en este período de referencia, no se tomará en consideración para el cálculo del promedio.

CAPÍTULO 5

EXCEPCIONES*Artículo 17***Excepciones**

1. Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

- a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;
- b) trabajadores en régimen familiar, o
- c) trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas.

2. Mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate, podrán establecerse las excepciones previstas en los apartados 3, 4 y 5.

3. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, podrán establecerse excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16:

- a) para las actividades laborales caracterizadas por un alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, como el trabajo *off-shore*, o que se desarrollen en distintos lugares de trabajo del trabajador distantes entre sí;
- b) para las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin de garantizar la protección de bienes y personas, y en particular cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad;
- c) para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, en particular cuando se trate de:
 - i) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares (incluyendo las actividades de médicos en períodos de formación), instituciones residenciales y prisiones,
 - ii) personal que trabaje en los puertos o aeropuertos,
 - iii) servicios de prensa, radio, televisión, producciones cinematográficas, correos o telecomunicaciones, servicios de ambulancia, bomberos o protección civil,
 - iv) servicios de producción, de transmisión y de distribución de gas, agua o electricidad; servicios de recogida de basuras o instalaciones de incineración,
 - v) industrias cuyo proceso de trabajo no pueda interrumpirse por motivos técnicos,
 - vi) actividades de investigación y desarrollo,
 - vii) agricultura,
 - viii) trabajadores del sector de transporte de pasajeros, en servicios de transporte urbano regular;
- d) en caso de aumento previsible de la actividad y, en particular:
 - i) en la agricultura,
 - ii) en el turismo,
 - iii) en los servicios postales;
- e) en el caso de las personas que trabajen en el transporte ferroviario:
 - i) cuyas actividades sean intermitentes,
 - ii) cuyo tiempo de trabajo se desarrolle a bordo de trenes, o
 - iii) cuyas actividades estén ligadas a horarios de transporte y que deban garantizar la continuidad y la regularidad del tráfico;

f) en las circunstancias contempladas en el apartado 4 del artículo 5 de la Directiva 89/391/CEE;

g) en caso de accidente o riesgo de accidente inminente.

4. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones a los artículos 3 y 5:

- a) para las actividades que requieran un trabajo por turnos, cuando el trabajador cambie de equipo y no pueda disfrutar de períodos de descanso diario y/o semanal entre el final de un equipo y el comienzo del siguiente;
- b) para las actividades caracterizadas por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, en particular del personal encargado de las actividades de limpieza.

5. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 y a la letra b) del artículo 16, respecto de los médicos en periodo de formación, con arreglo a lo dispuesto en los párrafos segundo a séptimo del presente apartado.

Las excepciones a que se refiere el primer párrafo respecto de lo dispuesto en el artículo 6 se autorizarán durante un período transitorio de cinco años a partir del 1 de agosto de 2004.

Los Estados miembros podrán disponer de un plazo suplementario de hasta dos años, en caso necesario, con el fin de atender las dificultades que entrañe el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo por lo que respecta a su responsabilidad en la organización y prestación de servicios médicos y de salud. Al menos seis meses antes del fin del período transitorio el Estado miembro de que se trate deberá informar a la Comisión exponiendo sus motivos, de modo que la Comisión pueda emitir un dictamen, tras evacuar las consultas pertinentes, en los tres meses siguientes a la recepción de dicha información. Si el Estado miembro no sigue el dictamen de la Comisión, deberá motivar dicha decisión. La notificación y la motivación del Estado miembro, así como el dictamen de la Comisión, se publicarán en el *Diario Oficial de la Unión Europea* y se remitirán al Parlamento Europeo.

Los Estados miembros podrán disponer de hasta un año adicional, en caso necesario, con el fin de atender cualquier dificultad especial que entrañe el cumplimiento de las responsabilidades contempladas en el párrafo tercero. Actuarán de conformidad con el procedimiento establecido en dicho párrafo.

Los Estados miembros velarán por que el número de horas semanales de trabajo no supere en ningún caso una media de 58 horas durante los tres primeros años del período transitorio, una media de 56 horas durante los dos años siguientes y una media de 52 horas durante el período, en su caso, restante.

El empresario consultará a los representantes de los trabajadores con tiempo suficiente para alcanzar un acuerdo, siempre que sea posible, sobre el régimen que se aplicará durante el período transitorio. Dentro de los límites establecidos en el párrafo quinto, dicho acuerdo podrá incluir:

- a) la media de horas semanales de trabajo durante el período transitorio, y
- b) las medidas que deberán tomarse para reducir las horas semanales de trabajo a una media de 48 horas antes de que finalice el período transitorio.

Las excepciones contempladas en el párrafo primero respecto de lo dispuesto en la letra b) del artículo 16 se autorizarán siempre que el período de referencia no supere 12 meses, durante la primera parte del período transitorio especificado en el párrafo quinto, ni seis meses posteriormente.

Artículo 18

Excepciones mediante convenios colectivos

Podrán establecerse excepciones a las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel inferior.

Los Estados miembros en los que jurídicamente no exista un sistema que garantice la celebración de convenios colectivos o de acuerdos entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional, en las materias de que trata la presente Directiva, o en los que exista un marco legislativo específico para tal fin y dentro de los límites del mismo, podrán, de conformidad con la legislación y/o prácticas nacionales, permitir excepciones a las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales al nivel colectivo apropiado.

Las excepciones previstas en los párrafos primero y segundo del presente apartado sólo se admitirán a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio, o bien una protección adecuada en los casos excepcionales en que, por razones objetivas, resulte imposible la concesión de dichos períodos equivalentes de descanso compensatorio.

Los Estados miembros podrán establecer normas:

- a) para la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo por parte de los interlocutores sociales, y
- b) para la extensión a otros trabajadores de las disposiciones de los convenios colectivos o acuerdos que se celebren con arreglo al presente artículo, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Artículo 19

Límites a las excepciones a los períodos de referencia

La facultad de establecer excepciones a lo dispuesto en la letra b) del artículo 16, prevista en el apartado 3 del artículo 17 y en el artículo 18, no podrá tener como consecuencia el establecimiento de un período de referencia superior a seis meses.

No obstante, los Estados miembros, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales establezcan períodos de referencia que en ningún caso excederán de 12 meses.

Antes del 23 de noviembre de 2003, el Consejo, basándose en una propuesta de la Comisión acompañada de un informe de evaluación, volverá a examinar las disposiciones del presente artículo y decidirá el curso que deberá dársele.

Artículo 20

Trabajadores móviles y trabajo *off-shore*

1. Lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5 y 8 no se aplicará a los trabajadores móviles.

No obstante, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores móviles tengan derecho a un descanso adecuado, salvo en las circunstancias previstas en las letras f) y g) del apartado 3 del artículo 17.

2. Siempre que se respeten los principios generales relativos a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y siempre que se recurra a la consulta de los interlocutores sociales implicados y se trate de fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social, incluida la concertación si las partes así lo desean, los Estados miembros, por razones objetivas o técnicas o por razones relacionadas con la organización del trabajo, podrán ampliar el período de referencia al que se refiere la letra b) del artículo 16 a 12 meses para los trabajadores que realizan principalmente trabajo *off-shore*.

3. A más tardar el 1 de agosto de 2005, la Comisión, tras consultar a los Estados miembros y a los empresarios y trabajadores a nivel europeo, revisará el funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores *off-shore* desde el punto de vista de la salud y la seguridad con vistas a presentar, en caso necesario, las modificaciones apropiadas.

Artículo 21

Trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima

1. Lo dispuesto en los artículos 3 a 6 y 8 no se aplicará a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca marítima que enarbolan pabellón de un Estado miembro.

No obstante, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cualquier trabajador que ejerza su actividad a bordo de un buque de pesca marítima que enarbole pabellón de un Estado miembro tenga derecho al descanso adecuado y a que se limite el número de horas de trabajo a una media de 48 horas semanales calculadas sobre la base de un período de referencia que no podrá exceder de 12 meses.

2. Dentro de los límites establecidos en el párrafo segundo del apartado 1 y en los apartados 3 y 4, los Estados miembros, habida cuenta la necesidad de proteger la seguridad y la salud de dichos trabajadores, adoptarán las medidas necesarias para garantizar que,

- a) las horas de trabajo se limiten a un número máximo que no se deberá sobrepasar en un período de tiempo determinado, o
- b) se disfrute de un número mínimo de horas de descanso en un período de tiempo determinado.

El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso se establecerá mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o mediante convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales.

3. Las horas de trabajo o descanso estarán sometidas a los límites siguientes:

a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:

- i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de
- ii) 72 horas por cada período de siete días,

o bien

b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

- i) diez horas por cada período de 24 horas, ni a
- ii) 77 horas por cada período de siete días.

4. Las horas de descanso podrán dividirse en dos períodos como máximo, uno de los cuales será de al menos seis horas, y el intervalo entre períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

5. De conformidad con los principios generales en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y por razones objetivas o técnicas, o por motivos relativos a la organización del trabajo, los Estados miembros podrán permitir excepciones, incluida la fijación de períodos de referencia, a los límites establecidos en el párrafo segundo del apartado 1 y en los apartados 3 y 4. Tales excepciones deberán ajustarse, en la medida de lo posible, a las normas establecidas, pero podrán tener en cuenta períodos de permiso más frecuentes o más largos o la concesión a los trabajadores de permisos compensatorios. Dichas excepciones se podrán establecer mediante alguna de estas modalidades:

a) disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, siempre que se consulte, cuando sea posible, a los representantes de los empresarios y los trabajadores interesados, y se realicen esfuerzos para fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social;

b) convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales.

6. El capitán de un buque de pesca marítima tendrá derecho a exigir a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo que trabajen cuantas horas sean necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo del mismo o de su carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar.

7. Los Estados miembros podrán disponer que los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca marítima que, en virtud de la legislación o la práctica nacional, no estén autorizados a faenar durante un período específico del año civil superior a un mes, tomen sus vacaciones anuales con arreglo al artículo 7 dentro del período antes mencionado.

Artículo 22

Disposiciones varias

1. Siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que:

a) ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se

menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;

b) ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo;

c) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo;

d) los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal;

e) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16.

Antes del 23 de noviembre de 2003, el Consejo, sobre la base de una propuesta de la Comisión, acompañada de un informe de evaluación, reexaminará las disposiciones del presente apartado y decidirá sobre el curso que deberá dárseles.

2. Por lo que respecta a la aplicación del artículo 7, los Estados miembros podrán hacer uso de un período transitorio de tres años como máximo, a contar desde el 23 de noviembre de 1996, siempre que durante dicho período transitorio:

a) los trabajadores disfruten de un período anual de tres semanas de vacaciones retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o las prácticas nacionales, y que

b) dicho período de tres semanas de vacaciones anuales retribuidas no pueda ser sustituido por una compensación financiera, salvo en caso de que concluya la relación laboral.

3. Cuando los Estados miembros hagan uso de las opciones previstas en el presente artículo informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

CAPÍTULO 6

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 23

Nivel de protección

Sin perjuicio del derecho de los Estados miembros de adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias y contractuales distintas en materia de tiempo de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva, la aplicación de la presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de los trabajadores.

*Artículo 24***Informes**

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que ya hayan adoptado, o que vayan a adoptar, en el ámbito regulado por la presente Directiva.

2. Cada cinco años, los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación efectiva de las disposiciones de la presente Directiva, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité consultivo sobre seguridad, higiene y protección de la salud en el lugar de trabajo.

3. A partir del 23 de noviembre de 1996, la Comisión presentará un informe cada cinco años al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la presente Directiva, teniendo en cuenta las disposiciones de los artículos 22 y 23 así como de los apartados 1 y 2 del presente artículo.

*Artículo 25***Evaluación del funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima**

A más tardar el 1 de agosto de 2009, la Comisión, tras consultar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a escala europea, procederá al examen del funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima y, en particular, analizará si dichas disposiciones siguen siendo apropiadas, en particular en lo que se refiere a la salud y a la seguridad, para proponer, si hubiere lugar, las modificaciones oportunas.

*Artículo 26***Evaluación del funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores del sector del transporte de pasajeros**

La Comisión, a más tardar el 1 de agosto de 2005 y tras consultar a los Estados miembros y a los empresarios y trabajadores a escala europea, evaluará el funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores del sector del transporte de pasajeros en los servicios de transporte urbano regular con vistas a presentar, en caso necesario, las oportunas modificaciones con el objetivo de garantizar un planteamiento coherente y adecuado para dicho sector.

*Artículo 27***Derogación**

1. Queda derogada la Directiva 93/104/CE modificada por la Directiva que figura en la parte A del anexo I, sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros en cuanto a los plazos de transposición que figuran en la parte B del anexo I.

2. Las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva y se leerán con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo II.

*Artículo 28***Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el 2 de agosto de 2004.

*Artículo 29***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 4 de noviembre de 2003.

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

P. COX

Por el Consejo

El Presidente

G. TREMONTI

**Propuesta modificada de
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos
de la ordenación del tiempo de trabajo**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 2 de su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 137 del Tratado establece que la Comunidad ha de apoyar y completar la acción de los Estados miembros, con vistas a mejorar el entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Las directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en dicho artículo deben evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

- (2) La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece disposiciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo aplicables, por ejemplo, a los períodos de descanso diario y semanal, las pausas, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, así como a algunos aspectos del trabajo nocturno, el trabajo por turnos y el ritmo de trabajo.
- (3) Dos disposiciones de la Directiva 2003/88/CE contienen una cláusula que prevé su reexamen antes del 23 de noviembre de 2003. Se trata del artículo 19 y del apartado 1 del artículo 22.
- (4) Transcurridos más de diez años desde la adopción de la Directiva 93/104/CE del Consejo, la Directiva inicial en materia de ordenación del tiempo de trabajo, es necesario tomar en consideración las nuevas realidades y expectativas, tanto de los empresarios como de los trabajadores y dotarse de los medios para cumplir los objetivos de crecimiento y de empleo establecidos por el Consejo Europeo de los días 22 y 23 de marzo de 2005 en el marco de la estrategia de Lisboa.
- (5) La conciliación de la vida profesional y familiar es también un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la Unión en la estrategia de Lisboa, en particular para aumentar el índice de empleo de las mujeres. No sólo contribuye a crear un clima de trabajo más satisfactorio, sino que permite, además, una mejor adaptación a las necesidades de los trabajadores, principalmente de los que tienen responsabilidades familiares. Varias de las modificaciones introducidas en la Directiva 2003/88/CE están destinadas a mejorar la compatibilidad entre la vida profesional y familiar.
- (6) En este contexto, incumbe a los Estados miembros animar a los interlocutores sociales a que celebren, al nivel apropiado, acuerdos para conciliar mejor la vida profesional y familiar.

- (7) Es preciso reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y aumentar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de atención continuada y, más específicamente, a los períodos inactivos durante el tiempo de atención continuada, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.
- (7 bis) Se concederán a los trabajadores períodos de descanso compensatorio en aquellas circunstancias en que no se otorguen períodos de descanso. La fijación de la duración del plazo razonable en el que se concederá a los trabajadores el descanso compensatorio equivalente se dejará al arbitrio de los Estados miembros, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores afectados y el principio de proporcionalidad.
- (8) Las disposiciones relativas al período de referencia deben también revisarse, con objeto de adaptarlas a las necesidades de las empresas y los trabajadores, sin perjuicio de las salvaguardias necesarias para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.
- (8 bis) Cuando la duración del contrato de trabajo sea inferior a un año, el período de referencia no podrá ser superior a la duración del contrato de trabajo.
- (9) La experiencia adquirida en la aplicación del apartado 1 del artículo 22 pone de manifiesto que la decisión final puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la Directiva puede plantear problemas por lo que se refiere a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como a la libre elección del trabajador.
- (9 bis) La opción prevista en el apartado 1 del artículo 22 constituye una excepción del principio de duración media máxima de horas de trabajo semanal de 48 horas, dentro de un período de referencia. Dicha opción está supeditada a la protección efectiva de la salud y la seguridad de los trabajadores y al consentimiento expreso, libre e informado del trabajador interesado. Su uso deberá estar sujeto a las salvaguardias adecuadas que permitan proteger las condiciones mencionadas, así como a una supervisión estrecha.

- (9 bis bis) Antes de poner en práctica la opción prevista en el apartado 1 del artículo 22, deberá considerarse si el período de referencia más largo u otras disposiciones en materia de flexibilidad establecidas por la Directiva no garantizan la flexibilidad requerida.
- (9 ter) Con el fin de evitar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, no podrá hacerse en un Estado miembro un uso acumulativo del período flexible de referencia que establece el artículo 19, letra b), y de la opción prevista en el artículo 22 bis de la presente Directiva.
- (9 quater) Suprimido.
- (10) De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 138 del Tratado, la Comisión consultó a los interlocutores sociales a escala comunitaria sobre la posible orientación de una acción comunitaria en esta materia.
- (11) A raíz de la consulta, la Comisión consideró conveniente una acción comunitaria en este ámbito y, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 138 del Tratado, consultó de nuevo a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta.
- (12) Al término de esta segunda fase de consulta, los interlocutores sociales a escala comunitaria no informaron a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso que pudiera desembocar en la celebración de un acuerdo, conforme a lo previsto en el apartado 4 del artículo 138 del Tratado.
- (13) Dado que los objetivos de la acción pretendida, a saber, modernizar la legislación comunitaria relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar estos objetivos.

- (14) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, su objetivo es garantizar el pleno respeto del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, consagrado en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular, en su apartado 2, que dispone que "todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas".
- (14 bis) La aplicación de la presente Directiva mantendrá el nivel general de protección de los trabajadores con respecto a la salud y a la seguridad en el trabajo.
- (15) Con arreglo a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad que se enuncian en el artículo 5 del Tratado, los Estados miembros no pueden realizar convenientemente los objetivos de la acción propuesta, en la medida en que se trata de modificar un acto de Derecho comunitario en vigor.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La Directiva 2003/88/CE quedará modificada como sigue:

1. En el artículo 2 se añadirán los puntos 1 bis, 1 bis bis y 1 ter:

"1 bis. "tiempo de atención continuada": todo período durante el cual el trabajador debe estar disponible en su lugar de trabajo a fin de intervenir, a petición del empresario, para ejercer su actividad o sus funciones.

1 bis bis. "lugar de trabajo": el lugar o los lugares en los que el trabajador ejerce habitualmente sus actividades o funciones y que se determina de conformidad con lo previsto en la relación laboral o contrato de trabajo aplicables al trabajador.

1 ter. "período inactivo del tiempo de atención continuada": todo período durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 bis, pero no es requerido por el empresario para ejercer su actividad o sus funciones."

2. Se añadirá el siguiente artículo 2 bis:

"Artículo 2 bis

Tiempo de atención continuada

El período inactivo del tiempo de atención continuada no se considerará tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales dispongan de otro modo.

El período inactivo del tiempo de atención continuada podrá calcularse sobre la base de una media del número de horas o de una proporción del tiempo de atención continuada que tenga en cuenta la experiencia en el sector de que se trate, en virtud de convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales o en virtud de la legislación nacional, previa consulta de dichos interlocutores.

El período inactivo del tiempo de atención continuada no se tendrá en cuenta para calcular los períodos de descanso previstos en los artículos 3 (descanso diario) y 5 (descanso semanal), a menos que se disponga lo contrario

a) en un convenio colectivo o un acuerdo entre los interlocutores sociales,

o

b) en la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales.

El período durante el cual el trabajador ejerza efectivamente sus actividades o funciones durante el tiempo de atención continuada se considerará siempre tiempo de trabajo."

3. Se añade el artículo 2 ter siguiente:

"Artículo 2 ter

Conciliación de la vida profesional y familiar

Los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Los Estados miembros garantizarán, sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE y en consulta con los interlocutores sociales, que los empresarios informen a sus trabajadores, con la debida antelación, de cualquier cambio sustancial en la organización de su tiempo de trabajo.

Teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad de los trabajadores en su horario y ritmo de trabajo, los Estados miembros, de conformidad con las prácticas nacionales, animarán asimismo a los empresarios a considerar las solicitudes de cambios en el horario y ritmo de trabajo de los trabajadores, con supeditación a las necesidades empresariales y a las necesidades de flexibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores."

4. Suprimido.

5. El artículo 17 quedará modificado como sigue:

- a) En el apartado 1, los términos "en los artículos 3 a 6, 8 y 16" se sustituirán por los términos "en los artículos 3 a 6 y 8 y en las letras a) y c) del artículo 16".
- b) En el apartado 2, los términos "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate" se sustituirán por "siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate en un plazo razonable que se determinará de conformidad con la legislación nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales".

c) En el apartado 3, en la frase introductoria, los términos "a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16" se sustituirán por "a los artículos 3, 4, 5 y 8 y a las letras a) y c) del artículo 16".

d) El apartado 5 se modificará del siguiente modo:

i) El texto del primer guión se sustituye por el siguiente:

"De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 respecto de los médicos en período de formación, en las condiciones que se prevén en los párrafos segundo a sexto del presente apartado."

ii) Se suprimirá el último guión.

6. En el tercer párrafo del artículo 18, la frase "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio" se sustituirá por "a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio en un plazo razonable, que se determinará de conformidad con la legislación nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales".

7. El artículo 19 se sustituirá por el siguiente texto:

"Sin perjuicio de lo que estipula el artículo 22 bis, letra b), y no obstante lo dispuesto en el artículo 16, letra b), los Estados miembros, siempre que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas o técnicas o relacionadas con la organización del trabajo, el período de referencia se amplíe hasta un máximo de doce meses:

a) mediante convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales, según lo establecido en el artículo 18;

- b) mediante disposiciones legales o reglamentarias, previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado.

De recurrir a la opción de la letra b), los Estados miembros garantizarán que los empresarios respeten sus obligaciones tal como se establecen en la Sección II de la Directiva 89/391/CE."

- 8. Suprimido.
- 9. El artículo 22 quedará modificado como sigue:

"Artículo 22

Disposiciones varias

- 1. Si bien el principio general estipula que la semana de trabajo en la UE debe tener 48 horas como máximo y que en la práctica es una excepción que los trabajadores en la UE trabajen más tiempo, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6 siempre que adopten las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No obstante, el ejercicio de esta facultad deberá estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales del nivel adecuado, o en la legislación nacional previa consulta a los interlocutores sociales del nivel adecuado.
- 1 bis. En cualquier caso, los Estados miembros que hagan uso de esta opción deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que:
 - a) ningún empresario exija a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento por escrito del trabajador para efectuar dicho trabajo; la validez de tal consentimiento no podrá ser superior a un año, y deberá ser renovable;

- b) ningún trabajador sufra perjuicio alguno por parte de su empresario por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo o de retractarse de su consentimiento por cualquier motivo;
- c) el consentimiento dado
 - i) en el momento de la firma del contrato individual de trabajo; o
 - ii) durante las primeras cuatro semanas de la relación laboralse considere nulo y sin efecto;
- d) ningún trabajador que haya dado su consentimiento con arreglo al presente artículo, en el transcurso de un período de siete días trabaje más de:
 - i) 60 horas, calculadas como promedio durante un período de 3 meses, a menos que se haya dispuesto otra cosa en un convenio colectivo o en un acuerdo entre los interlocutores sociales; o
 - ii) 65 horas, calculadas como promedio durante un período de 3 meses, en ausencia de un convenio colectivo y cuando el período inactivo del tiempo de atención continuada se considere jornada laboral de conformidad con el artículo 2bis;
- e) todo trabajador tenga derecho a retractarse, durante los seis primeros meses posteriores a la firma de un acuerdo válido, o durante el periodo de prueba especificado en su contrato y hasta tres meses después del final de dicho periodo, ateniéndose al que sea mas largo de dichos plazos, de su consentimiento de efectuar dicho trabajo, con efecto inmediato, informando por escrito a su empresario con la debida antelación de que va a proceder de ese modo. Ulteriormente, el empresario podrá exigir al trabajador que notifique por escrito un plazo de preaviso, que no deberá ser superior a dos meses;

- f) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúan un trabajo de este tipo y registros adecuados para determinar que se cumplen las disposiciones de la presente Directiva;
- g) los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima de tiempo de trabajo semanal;
- h) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, y los registros adecuados para determinar que se cumplen las disposiciones de la presente Directiva.

1 ter. Siempre que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, cuando un trabajador esté contratado por un mismo empresario por un período o periodos que no rebasen un total de 10 semanas durante un período de 12 meses, no se aplicarán las disposiciones que establece el apartado 1 bis, letras c)ii) y d)."

10. Se añadirá el siguiente artículo 22 bis:

"Artículo 22 bis

Disposiciones especiales

Cuando un Estado miembro haga uso de la posibilidad que establece el artículo 22:

- a) No será de aplicación la opción del artículo 19, letra b).

- b) Dicho Estado miembro podrá, como excepción a lo dispuesto en el artículo 16, letra b), permitir, mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, por motivos objetivos o técnicos o por razones relacionadas con la organización del trabajo, que el período de referencia se fije de forma que no sea superior a seis meses.

Ese período de referencia deberá supeditarse a que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y no afectará al período de referencia de tres meses aplicable a tenor del artículo 22, apartado 1 bis, letra d), a los trabajadores que hayan suscrito un acuerdo válido vigente con arreglo al artículo 22, apartado 1 bis, letra a)."

11. El artículo 24 quedará modificado como sigue:

"Artículo 24

Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que ya hayan adoptado, o que vayan a adoptar, en el ámbito regulado por la presente Directiva.
2. Cada cinco años, los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación efectiva de las disposiciones de la presente Directiva, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo.

3. A partir del 23 de noviembre de 1996, la Comisión presentará un informe cada cinco años al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la presente Directiva, teniendo en cuenta las disposiciones de los apartados 1 y 2 del presente artículo."

12. Se añadirá el siguiente artículo 24 bis:

"Artículo 24 bis

Informe de evaluación

1. A más tardar tres años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2008/-/CE):
 - a) los Estados miembros que hayan recurrido a la opción prevista en el apartado 1 del artículo 22 informarán a la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales nacionales, de los motivos, sectores, actividades y número de trabajadores de que se trate. El informe de cada Estado miembro deberá incluir información sobre sus efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales del nivel adecuado, y deberá remitirse asimismo a los interlocutores sociales nacionales.
 - b) los Estados miembros que recurran al artículo 19, letra b), informarán a la Comisión sobre el modo en que hayan aplicado dicha disposición y sobre sus efectos en la salud y seguridad de los trabajadores.

2. A más tardar cuatro años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2008/-/CE), la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales europeos, presentará al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre:
 - a) el recurso a la opción del apartado 1 del artículo 22 y los correspondientes motivos de ese recurso,
 - b) otros factores que puedan contribuir a prolongar las jornadas de trabajo, como es el recurso al artículo 19, letra b).

El informe podrá ir acompañado de las propuestas adecuadas para reducir las jornadas de trabajo excesivamente prolongadas, incluido el recurso a la opción del artículo 22, apartado 1, teniendo en cuenta su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores cubiertos por dicha opción.

3. El Consejo, sobre la base del informe de la Comisión, evaluará el recurso a las opciones que establece la Directiva y particularmente las previstas en los artículos 19, letra b), y 22.

Si resulta conveniente, atendiendo a esta evaluación, y a más tardar cinco años después de la fecha prevista en el artículo 3 de la Directiva (2008/-/CE), la Comisión podrá someter una propuesta al Consejo y al Parlamento Europeo para revisar la Directiva, incluida la opción establecida en el artículo 22, apartado 1."

Artículo 2

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones previstas deberán ser eficaces, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán estas disposiciones a la Comisión a más tardar en la fecha prevista en el artículo 3, y le comunicarán sin demora cualquier modificación posterior de las mismas. Velarán, en particular, por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados a efectos del cumplimiento de las obligaciones previstas por la presente Directiva.

Artículo 3

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el [...] ¹, o garantizarán que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones requeridas mediante acuerdos, en cuyo caso los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento que se logren los objetivos perseguidos en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

¹ Tres años después de la entrada en vigor de la Directiva.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones de legislación nacional que adopten en el ámbito correspondiente a la presente Directiva.

Artículo 4

La presente Directiva entrará en vigor el [...] día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 5

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en ..., el [...]

Por el Parlamento Europeo
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente

ANEXO 3

P6_TA-PROV(2008)0615

Ordenación del tiempo de trabajo ***II

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2008, respecto de la Posición Común del Consejo con vistas a la adopción de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (10597/2/2008 – C6-0324/2008 – 2004/0209(COD))

(Procedimiento de codecisión: segunda lectura)

El Parlamento Europeo,

- Vista la Posición Común del Consejo (10597/2/2008 – C6-0324/2008),
 - Vista su Posición en primera lectura¹ sobre la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2004)0607),
 - Vista la propuesta modificada de la Comisión (COM(2005)0246),
 - Visto el artículo 251, apartado 2, del Tratado CE,
 - Visto el artículo 62 de su Reglamento,
 - Vista la recomendación para la segunda lectura de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A6-0440/2008),
1. Aprueba la Posición Común en su versión modificada;
 2. Encarga a su Presidente que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión.

Enmienda 1

Posición común del Consejo – acto modificativo

Considerando 7

Posición Común del Consejo

(7) Es preciso reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y ***augmentar la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere al tiempo de guardia y, más específicamente, a los***

Enmienda

(7) Es preciso reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores ***en vista del reto que suponen las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, introducir modelos de ordenación del tiempo de trabajo que***

¹ DO C 92 E de 20.4.2006, p. 292.

períodos inactivos durante el tiempo de guardia, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.

ofrezcan oportunidades para el aprendizaje a lo largo de toda la vida para los trabajadores, así como encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro.

Enmienda 2

Posición común del Consejo – acto modificativo Considerando 7 bis (nuevo)

Posición común del Consejo

Enmienda

(7 bis) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo» son las obligaciones de hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y de permanecer a disposición de éste para poder prestar inmediatamente servicios en caso de necesidad.

Enmienda 3

Posición común del Consejo – acto modificativo Considerando 8

Posición común del Consejo

Enmienda

(8) Deben concederse a los trabajadores períodos de descanso compensatorio en aquellas circunstancias en que no se otorguen períodos de descanso. La fijación de la duración del plazo razonable en el que se concederá a los trabajadores el descanso compensatorio equivalente debe dejarse al arbitrio de los Estados miembros, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores afectados y el principio de proporcionalidad.

(8) En aquellas circunstancias en las que no se han concedido a los trabajadores períodos de descanso, se deben otorgar períodos de descanso compensatorio tras el período de trabajo, de conformidad con la legislación aplicable, los convenios colectivos u otros acuerdos entre los interlocutores sociales.

Enmienda 4

Posición común del Consejo – acto modificativo Considerando 11

Posición común del Consejo

(11) La experiencia adquirida en la aplicación del artículo 22, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE pone de manifiesto que la decisión puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la misma **puede plantear** problemas por lo que se refiere a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como a la libre elección del trabajador.

Enmienda

(11) La experiencia adquirida en la aplicación del artículo 22, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE pone de manifiesto que la decisión **final** puramente individual de no acogerse al artículo 6 de la misma **plantea** problemas por lo que se refiere a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como a la libre elección del trabajador. **Por consiguiente, debe dejar de aplicarse la excepción contemplada en esa disposición.**

Enmienda 5

Posición común del Consejo – acto modificativo Considerando 12

Posición común del Consejo

(12) La opción prevista en el artículo 22, apartado 1, constituye una excepción del principio de duración media máxima de 48 horas de trabajo semanal, dentro de un período de referencia. Dicha opción está supeditada a la protección efectiva de la salud y la seguridad de los trabajadores y al consentimiento expreso, libre e informado del trabajador interesado. Su uso deberá estar sujeto a las salvaguardias adecuadas para garantizar que se cumplen las condiciones mencionadas, así como a un estrecho control.

Enmienda

suprimido

Enmienda 6

Posición común del Consejo – acto modificativo Considerando 13

Posición común del Consejo

Enmienda

(13) Antes de poner en práctica la opción prevista en el artículo 22, apartado 1, debe considerarse si el periodo de referencia más largo u otras disposiciones en materia de flexibilidad establecidas por la Directiva 2003/88/CE garantizan o no la flexibilidad requerida.

suprimido

Enmienda 7

Posición común del Consejo – acto modificativo Considerando 14

Posición común del Consejo

Enmienda

(14) Con el fin de evitar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, no podrá hacerse en un Estado miembro un uso acumulativo del período flexible de referencia que establece el artículo 19, párrafo primero, letra b), y de la opción prevista en el artículo 22, apartado 1.

suprimido

Enmienda 8

Posición común del Consejo – acto modificativo Considerando 16 bis (nuevo)

Posición Común del Consejo

Enmienda

(16 bis) Es importante que, en los casos en que un trabajador tenga más de un contrato laboral, se tomen medidas para garantizar que el tiempo de trabajo del trabajador se defina como la suma de los períodos de tiempo de trabajo conforme a cada uno de los contratos.

Enmienda 9

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 2003/88/CE

Artículo 2 bis

Posición común del Consejo

El período inactivo del tiempo de guardia no se considerará tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales dispongan de otro modo.

El período inactivo del tiempo de guardia podrá calcularse sobre la base de una media del número de horas o de una proporción del tiempo de guardia que tenga en cuenta la experiencia en el sector de que se trate, en virtud de convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales o en virtud de la legislación nacional, previa consulta de dichos interlocutores.

El período inactivo del tiempo de guardia no se tendrá en cuenta para calcular los períodos de descanso diario o semanal previstos en los artículos 3 y 5 respectivamente, ***a menos que se disponga lo contrario:***

a) en un convenio colectivo o un acuerdo entre los interlocutores sociales,

o

b) en la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales.

El período durante el cual el trabajador ejerza efectivamente sus actividades o funciones durante el tiempo de guardia se considerará siempre tiempo de trabajo.

Enmienda

Se considerará tiempo de trabajo ***la totalidad del tiempo de guardia, incluido el período inactivo.***

Sin embargo, en virtud de convenios colectivos u otros acuerdos entre los interlocutores sociales o mediante disposiciones legales o reglamentarias, los períodos inactivos del tiempo de guardia podrán calcularse de manera específica para cumplir con la duración máxima del tiempo de trabajo semanal a que se refiere el artículo 6, siempre que se cumplan los principios generales de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

El período inactivo del tiempo de guardia no se tendrá en cuenta para calcular los períodos de descanso diario o semanal previstos en los artículos 3 y 5 respectivamente.

Enmienda 10

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 2003/88/CE

Artículo 2 bis bis (nuevo)

Posición Común del Consejo

Enmienda

Artículo 2 bis bis

Cálculo del tiempo de trabajo

Cuando se trate de trabajadores con más de un contrato de trabajo y a efectos de la aplicación de la presente Directiva, el tiempo de trabajo del trabajador será la suma de los tiempos trabajados con arreglo a cada uno de los contratos.

Enmienda 11

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 2003/88/CE

Artículo 2 ter

Posición común del Consejo

Enmienda

Los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Los Estados miembros garantizarán, sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea y en consulta con los interlocutores sociales, que ***los empresarios informen a sus trabajadores, con la debida antelación, de cualquier cambio sustancial en la organización de su tiempo de trabajo.***

Los Estados miembros animarán a los interlocutores sociales a que celebren, en el nivel adecuado y sin perjuicio de su autonomía, acuerdos destinados a mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Los Estados miembros garantizarán, sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea y en consulta con los interlocutores sociales, que:

Teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad de los trabajadores en su horario y ritmo de trabajo, los Estados miembros, de conformidad con las prácticas nacionales, animarán asimismo a los empresarios a considerar las solicitudes de cambios en el horario y ritmo de trabajo de los trabajadores, con sujeción a las necesidades empresariales y a las necesidades de flexibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores.

– los empresarios informen a sus trabajadores, con la debida antelación, de cualquier cambio en la ordenación del tiempo de trabajo, y

– los trabajadores tengan derecho a solicitar cambios en el horario y la ordenación del tiempo de trabajo y los empresarios estén obligados a considerar tales solicitudes con equidad, habida cuenta de las necesidades de flexibilidad de los empresarios y de los trabajadores. Un empresario podrá rechazar dichas solicitudes únicamente si las desventajas organizativas que le suponen son desproporcionadamente mayores que el beneficio del trabajador.

Enmienda 12

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra a bis (nueva)

Directiva 2003/88/CE

Artículo 17 – apartado 1 – letra a

Posición Común del Consejo

Enmienda

a bis) La letra a) del apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«a) directores generales (o personas en puestos comparables), directivos de alto nivel directamente subordinados a ellos y personas designadas directamente por el consejo de administración;»

Enmienda 13

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra b

Directiva 2003/88/CE

Artículo 17 – apartado 2

Posición común del Consejo

b) En el apartado 2, los términos «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate» se sustituyen por «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate **en un plazo razonable que se determinará** de conformidad con la legislación **nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado** entre los interlocutores sociales».

Enmienda

b) En el apartado 2, los términos «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate» se sustituyen por «siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate **tras el período de trabajo,** de conformidad con la legislación **aplicable, los convenios colectivos u otros acuerdos** entre los interlocutores sociales».

Enmienda 14

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 4

Directiva 2003/88/CE

Artículo 18

Posición común del Consejo

4) En el párrafo tercero del artículo 18, la frase «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio» se sustituye por «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio **en un plazo razonable, que se determinará** de conformidad con la legislación **nacional o el convenio colectivo o el acuerdo celebrado** entre los interlocutores sociales».

Enmienda

4) En el párrafo tercero del artículo 18, la frase «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio» se sustituye por «a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio **tras el período de trabajo,** de conformidad con la legislación **aplicable, los convenios colectivos u otros acuerdos** entre los interlocutores sociales».

Enmienda 15

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 5

Directiva 2003/88/CE

Artículo 19 – párrafo 1 – letra b

Posición común del Consejo

b) mediante disposiciones legales o reglamentarias, previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado.

Enmienda

b) mediante disposiciones legales o reglamentarias, previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado, ***en los casos en que los trabajadores no estén cubiertos por convenios colectivos o por acuerdos entre los interlocutores sociales, siempre que los Estados miembros afectados adopten las medidas necesarias para garantizar que el empresario:***

i) informe y consulte a los trabajadores o a sus representantes sobre la introducción de la ordenación propuesta del tiempo de trabajo y las modificaciones a la misma;

ii) adopte las medidas necesarias para prevenir o remediar cualquier riesgo para la salud y la seguridad que pueda estar relacionado con la ordenación propuesta del tiempo de trabajo.

Enmienda 16

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 6

Directiva 2003/88/CE

Artículo 22 – apartado 1

Posición común del Consejo

1. Si bien el principio general estipula que el tiempo máximo de trabajo semanal en la Unión Europea es de 48 horas y que en la práctica es una excepción que los trabajadores en la Unión trabajen más tiempo, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6 siempre que adopten las medidas necesarias para garantizar la protección

Enmienda

1. Si bien el principio general estipula que el tiempo máximo de trabajo semanal en la Unión Europea es de 48 horas y que en la práctica es una excepción que los trabajadores en la Unión trabajen más tiempo, los Estados miembros podrán autorizar la no aplicación del artículo 6 ***durante un período transitorio que terminará ...*** * siempre que adopten las

efectiva de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No obstante, el ejercicio de esta facultad deberá estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales del nivel adecuado, o en la legislación nacional previa consulta a los interlocutores sociales del nivel adecuado.

medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la seguridad y de la salud de los trabajadores. No obstante, el ejercicio de esta facultad deberá estar expresamente previsto en el convenio colectivo o en el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales del nivel adecuado, o en la legislación nacional previa consulta a los interlocutores sociales del nivel adecuado.

**** DO Insértese la fecha: 36 meses después de la entrada en vigor de la Directiva 2008/.../....(Directiva de modificación)***

Enmienda 17

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 6

Directiva 2003/88/CE

Artículo 22 – apartado 2 – letra a

Posición común del Consejo

a) ningún empresario exija a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en artículo 16, letra b) salvo que haya obtenido el consentimiento por escrito del trabajador para efectuar dicho trabajo. La validez de tal consentimiento no podrá ser superior a **un año**, y deberá ser renovable;

Enmienda

a) ningún empresario exija a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en artículo 16, letra b) salvo que haya obtenido el consentimiento por escrito del trabajador para efectuar dicho trabajo. La validez de tal consentimiento no podrá ser superior a **seis meses**, y deberá ser renovable;

Enmienda 18

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 6

Directiva 2003/88/CE

Artículo 22 – apartado 2 – letra c – inciso i

Posición común del Consejo

i) en el momento de la firma del contrato individual de trabajo; o

Enmienda

i) en el momento de la firma del contrato individual de trabajo **o durante el período de prueba**; o

Enmienda 19

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 6

Directiva 2003/88/CE

Artículo 22 – apartado 2 – letra d

Posición común del Consejo

Enmienda

d) ningún trabajador que haya dado su consentimiento con arreglo al presente artículo, en el transcurso de un período de siete días trabaje más de:

suprimido

i) 60 horas, calculadas como promedio durante un período de tres meses, a menos que se haya dispuesto otra cosa en un convenio colectivo o en un acuerdo entre los interlocutores sociales; o

ii) 65 horas, calculadas como promedio durante un período de tres meses, en ausencia de un convenio colectivo y cuando el período inactivo del tiempo de guardia se considere tiempo de trabajo de conformidad con el artículo 2 bis;

Enmienda 20

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 6

Directiva 2003/88/CE

Artículo 22 – apartado 3

Posición común del Consejo

Enmienda

3. Siempre que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, cuando un trabajador esté contratado por un mismo empresario por un período o períodos que no superen un total de diez semanas durante un período de doce meses, no se aplicarán las disposiciones que establece el apartado 2, letras c), inciso ii) y d)."

suprimido

Enmienda 21

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 7

Directiva 2003/88/CE

Artículo 22 bis

Posición común del Consejo

Enmienda

7) Se inserta el artículo siguiente:

suprimido

«Artículo 22 bis

Disposiciones especiales

Cuando un Estado miembro haga uso de la facultad que establece el artículo 22:

a) No será de aplicación la opción del artículo 19, apartado 1, letra b).

b) Dicho Estado miembro podrá, como excepción a lo dispuesto en el artículo 16, letra b), y por motivos objetivos o técnicos o por razones relacionadas con la organización del trabajo, permitir, mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, que el período de referencia se fije de forma que no sea superior a seis meses.

Ese período de referencia deberá supeditarse a que se cumplan los principios generales relativos a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y no afectará al período de referencia de tres meses aplicable a tenor del artículo 22, apartado 2, letra d), a los trabajadores que hayan suscrito un acuerdo válido vigente con arreglo al artículo 22, apartado 2, letra a).»

Enmienda 22

Posición común del Consejo – acto modificativo

Artículo 1 – punto 9

Directiva 2003/88/CE

Artículo 24 bis

Posición común del Consejo

Enmienda

9) Se inserta el artículo siguiente:

suprimido

«Artículo 24 bis

Informe de evaluación

1. A más tardar el ...*:

a) los Estados miembros que hagan uso de la opción prevista en el artículo 22, apartado 1 informarán a la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales nacionales, de los motivos, sectores, actividades y número de trabajadores de que se trate. El informe de cada Estado miembro deberá incluir información sobre sus efectos en la salud y la seguridad de los trabajadores, con indicación de los puntos de vista de los interlocutores sociales del nivel adecuado, y deberá remitirse asimismo a los interlocutores sociales a escala nacional;

b) los Estados miembros que hagan uso de la opción prevista en el artículo 19, párrafo primero, letra b), informarán a la Comisión sobre el modo en que hayan aplicado dicha disposición y sobre sus efectos en la salud y seguridad de los trabajadores.

2. A más tardar el ..., la Comisión, previa consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario, presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre:

a) el uso de la opción del artículo 22, apartado 1, y los correspondientes motivos de ese uso,

b) otros factores que puedan contribuir a prolongar las jornadas de trabajo, como es el uso del artículo 19, párrafo primero, letra b).

El informe podrá ir acompañado de las propuestas adecuadas para reducir las jornadas de trabajo excesivamente prolongadas, incluido el uso de la opción del artículo 22, apartado 1, teniendo en cuenta su incidencia en la salud y la seguridad de los trabajadores cubiertos por dicha opción.

3. El Consejo, sobre la base del informe de la Comisión a que se refiere el apartado 2, evaluará el uso de las opciones que establece la presente Directiva y particularmente las previstas en el artículo 19, párrafo primero, letra b), y en el artículo 22, apartado 1.

Si resulta conveniente, atendiendo a esta evaluación, y a más tardar el ...*, la Comisión podrá presentar una propuesta al Parlamento Europeo y al Consejo para revisar la presente Directiva, incluida la opción establecida en el artículo 22, apartado 1.

**** DO: seis años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva.***

**BOLETÍN
INFORMATIVO**

Nº 121

ENERO 2009

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GABINETE JURÍDICO
CONFEDERAL
GABINETE DE ESTUDIOS
ESCUELA DE
FORMACIÓN**

**EDICIÓN
SECRETARÍA JURÍDICA**



**SAGUNTO, 15 – 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX: 91 445 31 32**